CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020

ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS REPRÉSENTANT
LES PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN DES
COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)
Juin 2016

TABLE DES MATIÈRES

Page

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE....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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE....9

2-1.00 Champ d'application 9
2-2.00 Reconnaissance....17
2-3.00 Dispositions relatives à la liste de priorité d'emploi 18

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES 19

3-1.00 Affichage 19
3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales....19
3-3.00 Documentation 20
3-4.00 Régime syndical 22
3-5.00 Représentations syndicales....22
3-6.00 Libérations pour activités syndicales....23
Section I Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat 23
Section II Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat 25
Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat 25
3-7.00 Retenue syndicale 26

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE 28

4-1.00 Comité des relations du travail....28
4-2.00 Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique....28
4-3.00 Conseil d'établissement....28

4-4.00 Comité EHDAA 29

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE 30

5-1.00 Congés spéciaux 30
5-2.00 Jours chômés et payés 32
5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 34
Section I Dispositions générales 34
Section II Régime uniforme d'assurance vie 40
Section III Régime d'assurance maladie de base 40
Section IV Assurance salaire 42
Section V Dispositions diverses 52
5-4.00 Droits parentaux 52
Section I Dispositions générales 52
Section II Congé de maternité 53
Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 62
Section IV Autres congés parentaux 63
5-5.00 Participation aux affaires publiques 77
5-6.00 Vacances 78
5-7.00 Formation et perfectionnement 83
5-8.00 Responsabilité civile 85
5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles 86
5-10.00 Congé sans traitement 91
5-11.00 Congé sabbatique à traitement différé 94

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION 96

6-1.00 Règles de classement 96
6-2.00 Détermination de l'échelon 99
6-3.00 Traitement, échelles de traitement 103
Taux et échelles de traitement horaire 103
6-4.00 Frais de voyage et de déplacement 105
6-5.00 Primes 107
6-6.00 Disparités régionales 111
Section I Définitions 111

Section II Niveau des primes 113
Section III Autres bénéfices 114
Section IV Sorties 115
Section V Remboursement de dépenses de transit 117
Section VI Décès d'une personne salariée 117
Section VII Transport de nourriture 117
Section VIII Véhicule à la disposition des personnes salariées 118
Section IX Logement 118
Section X Prime de rétention 118
Section XI Dispositions des conventions antérieures 118
6-7.00 Location et prêt de salles ou de locaux 119
6-8.00 Versement de la paie 121

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 123

7-1.00 Mouvements de personnel 123
Section I Dispositions générales 123
Section II Secteur général 128
Section III Secteur de l'adaptation scolaire 132
Section IV Secteur des services de garde 134
7-2.00 Mise à pied temporaire 135
7-3.00 Sécurité d'emploi 138
Section I Dispositions générales 138
Section II Dispositions particulières pour les secteurs général et de l'adaptation scolaire 139
Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général 140
Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire 149
Section V Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde 156
Section VI Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité 160
Section VII Droits et obligations de la personne salariée 162
Section VIII Obligations de la commission 165
Section IX (Protocole) Bureau national de placement 167

7-4.00 Incapacité partielle 167
7-5.00 Travail à forfait 168

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL 170

8-1.00 Ancienneté 170
8-2.00 Semaine et heures de travail 172
8-3.00 Heures supplémentaires 175
8-4.00 Mesures disciplinaires 177
8-5.00 Santé et sécurité 179
8-6.00 Vêtements et uniformes 181
8-7.00 Changements technologiques 181
8-8.00 Changement de logiciel 183

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 184

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 184
9-2.00 Arbitrage 186
9-3.00 Médiation préarbitrale 193
9-4.00 Mésentente 193

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES 194

10-1.00 Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle 194
10-2.00 Pour le surveillant d'élèves et la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine 198

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES 201

11-1.00 Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie 201
11-2.00 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 202
11-3.00 Adaptation locale de la convention et stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale 203
11-4.00 Annexes et lettres d'entente 206
11-5.00 Représailles et discrimination 206
11-6.00 Impression de la convention 206
11-7.00 Interprétation des textes 207
11-8.00 Entrée en vigueur de la convention 207

ANNEXES

Page

ANNEXE A Taux et échelles de traitement horaires 210
ANNEXE B Frais de déménagement 241
ANNEXE C Régime de congé sabbatique à traitement différé 244
ANNEXE D Classement de certaines personnes salariées 251
ANNEXE E Maintien des régimes de congés sociaux pour la Commission des écoles catholiques de Québec 252
ANNEXE F Relocalisation 253
ANNEXE G Libérations syndicales à des fins de préparation et de négociation de la prochaine convention 254
ANNEXE H Dispositions particulières relatives aux droits parentaux 255
ANNEXE I Contrat concernant un prêt de service entre la commission, la personne salariée et l'organisme communautaire 256
ANNEXE J Formulaire relatif au choix des personnes salariées eu égard à la convention collective et au Plan de classification 257
ANNEXE K Liste de priorité d'emploi 258
ANNEXE L Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive 259
ANNEXE M Liste des régions et des commissions scolaires francophones 263
ANNEXE N Intégration, fusion ou annexion de commissions scolaires 265
ANNEXE O Références aux lois et sigles 266

LETTRES D'INTENTION ET LETTRES D'ENTENTE

		Page
LETTRE D'INTENTION Nº I	Relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP	267
LETTRE D'INTENTION Nº II	Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	269
LETTRE D'ENTENTE Nº I	Application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi	270
LETTRE D'ENTENTE Nº II	Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012	271
LETTRE D'ENTENTE Nº III	Lettre d'entente concernant les relativités salariales	272
LETTRE D'ENTENTE Nº IV	Relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la lettre d'intention de 2010	298
LETTRE D'ENTENTE Nº V	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales	302
LETTRE D'ENTENTE Nº VI	Maintien des activités durant la période estivale	303
LETTRE D'ENTENTE Nº VII	Aménagement des horaires de travail de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié	304
LETTRE D'ENTENTE Nº VIII	Congé sans traitement pour raisons familiales ou parentales conformément aux articles 79.8 et suivants de la Loi sur les normes du travail	305
LETTRE D'ENTENTE Nº IX	Élèves présentant des troubles graves de comportement	306
LETTRE D'ENTENTE Nº X	Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019	307
LETTRE D'ENTENTE Nº XI	Création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	308
LETTRE D'ENTENTE Nº XII	Relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité	309
LETTRE D'ENTENTE Nº XIII	Les heures supplémentaires	310

LETTRE D'ENTENTE Nº XIV Relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties 311

LETTRE D'ENTENTE Nº XV Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation 312

LETTRE D'ENTENTE Nº XVI Dépenses relatives à l'indemnité supplémentaire pour le transport de nourriture 313

LETTRE D'ENTENTE Nº XVII Mesures transitoires relatives à l'application de la clause 5-6.06 314

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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 des personnes salariées ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir tout en favorisant la collaboration entre les parties afin d'assurer des services de qualité.

1-2.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, les termes et les expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens qui leur est respectivement donné.

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté telle que définie à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

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

1-2.03 Bureau national de placement

Bureau de placement formé de la Fédération et du Ministère desservant l'ensemble des commissions scolaires.

1-2.04 Canada (EDSC)

Emploi et Développement social Canada, organisme chargé de l'administration du Régime d'assurance-emploi.

1-2.05 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe A de la convention et celles qui pourront éventuellement être créées, conformément aux dispositions de la clause 6-1.14.

1-2.06 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-2.07 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

ou

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

ou

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Sous réserve que le divorce, la nullité ou la dissolution du mariage ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.08 Convention

La présente convention.

1-2.09 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.10 Grief

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

1-2.11 Mésentente

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 (RLRQ, chapitre C-27).

1-2.12 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

1-2.13 Mutation

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

1-2.14 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale :

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

b) Partie syndicale :

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

1-2.15 Période d'adaptation

Période telle que définie à la clause 7-1.09.

1-2.16 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir personne salariée régulière. Cette période est de 60 jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de 90 jours effectivement travaillés pour la personne salariée occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise 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 9 mois consécutifs, soit la moindre de ces 2 périodes.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, le temps travaillé pendant la période de remplacement est soustrait de la période d'essai pour devenir personne salariée régulière. Toutefois, en aucun cas la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à 20 jours effectifs de travail comme personne salariée à l'essai.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

La personne salariée à l'essai peut postuler à un poste en promotion ou en mutation impliquant un changement de quart de travail ou lui permettant d'accéder à un poste à temps complet.

- Dans le cas d'une promotion, la personne salariée n'a aucun droit de retour (7-1.09) sur le poste pour lequel elle était en période d'essai;

- Dans tous les cas, la personne salariée est soumise à une nouvelle période d'essai.

La personne salariée à l'essai se voit offrir un poste temporairement vacant suivant les paragraphes d) et f) de la clause 7-1.19.

1-2.17 Permanence

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a terminé à ce titre au moins 2 années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par l'accréditation, et ce, depuis son embauche[1] à la commission.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne salariée est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service actif.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée 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 personne salariée régulière permanente dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle a acquis sa permanence.

1-2.18 Personne salariée

Les expressions « personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément aux dispositions de l'article 2-1.00.

1-2.19 Personne salariée à l'essai

La personne salariée qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.16 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.20 Personne salariée du secteur de l'adaptation scolaire

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

1-2.21 Personne salariée régulière

a) La personne salariée qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.16.

b) La personne salariée qui a acquis le statut de personne salariée régulière au service de la commission scolaire ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles la commission succède.

---

[1] Le terme embauche remplace le terme embauchage utilisé dans la convention 2010-2015, uniquement à des fins linguistiques.

1-2.22 Personne salariée régulière permanente

La personne salariée régulière qui a acquis sa permanence.

1-2.23 Personne salariée temporaire

a) La personne salariée embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas 5 mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

b) La personne salariée embauchée comme telle pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

c) La personne salariée embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet spécifique.

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 10 novembre 2015, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.25 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, chaque personne salariée détient un poste.

1-2.26 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à 75 % de la durée de la semaine régulière de travail.

Lors de la planification de ses effectifs, la commission favorise le jumelage de postes à temps partiel de la même classe d'emplois afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'est pas tenue de favoriser un jumelage si ce dernier occasionne du temps de déplacement, des frais de déplacement, un conflit d'horaires ou a pour effet de créer un poste dont le nombre d'heures serait supérieur au nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail.

1-2.27 Poste à temps partiel

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

Lors de la planification de ses effectifs, la commission doit jumeler les postes à temps partiel de la même classe d'emplois afin de créer des postes avec le plus grand nombre d'heures possible. Toutefois, la commission n'est pas tenue de jumeler les postes si le jumelage occasionne du temps de déplacement, des frais de déplacement ou un conflit d'horaires.

1-2.28 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'un poste 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'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.29 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'un poste 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'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.30 Secteur de l'éducation

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

1-2.31 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, des collèges, des établissements et des organismes gouvernementaux définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et des organismes du gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

1-2.32 Service actif

Période de temps pendant laquelle le traitement de la personne salariée a été maintenu ou pendant laquelle elle a effectivement travaillé pour le compte de la commission scolaire ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles la commission succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant 260 jours.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'acquisition de service actif se fait au prorata de sa semaine de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

1-2.33 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.34 Traitement

Le montant versé à une personne salariée 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 6-2.15, 6-2.17 et 7-3.51.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

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

1-3.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne sera exercée par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-3.03

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

« 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 ».

1-3.04

Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe dans la mesure où un droit reconnu par la convention à la personne salariée ainsi harcelée est compromis.

Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

1-3.05

Les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiche, d'avis ou de brochure sexiste.

1-3.06

Les parties conviennent de soumettre au comité des relations du travail tout problème relatif au harcèlement sexuel et de discuter de mesures incitant à la prévention du harcèlement.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couvertes par l'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) Pour la personne salariée à l'essai

La personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) Pour la personne salariée temporaire visée aux paragraphes a) et b) de la clause 1-2.23

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

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-7.00	Retenue syndicale
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé 10 jours depuis son embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Disparités régionales (section II : Niveau des primes et les définitions de « Dépendant » et des « Secteurs » prévus à la clause 6-6.01)
6-7.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-8.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, un surcroît de travail ou un projet spécifique)

8-1.00	Ancienneté
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la personne salariée travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente pertinentes
11-6.00	Impression de la convention
11-7.00	Interprétation des textes
11-8.00	Entrée en vigueur de la convention

b) La personne salariée temporaire, qui a travaillé de façon continue au moins 6 mois depuis son embauche ou dans le cadre de 2 ou plusieurs embauches immédiatement contiguës[1], a aussi droit aux dispositions des clauses et des articles suivants :

3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à l'annexe H)
5-6.00	Vacances
5-7.00	Formation et perfectionnement
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles (à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.16 inclusivement).

À compter du 1er juillet 2006, la personne salariée temporaire visée au présent sous-paragraphe et dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins voit son taux de traitement majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

c) La personne salariée temporaire, embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois consécutifs, bénéficie des dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01 dès la première journée.

---

[1] Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, les périodes de vacances de la personne salariée, la semaine de relâche et une absence justifiée de 2 jours ouvrables et moins ne constituent pas des interruptions de travail. Toutefois, une seule interruption de 5 jours ouvrables ou moins ne constitue pas une interruption de travail si la personne salariée s'absente en raison du décès d'une personne mentionnée aux sous-paragraphes c), d) ou e) de la clause 5-1.01). La fermeture d'été prévue au paragraphe a) de la clause 5-6.04 et la période de mise à pied temporaire prévue lors de l'affectation suspendent la computation de la période de 6 mois.

d) La personne salariée visée au sous-paragraphe b) précédent continue de bénéficier des dispositions qui y sont prévues si la commission l'embauche à nouveau dans la même semaine ou celle qui suit immédiatement la dernière période d'embauche au cours de laquelle elle bénéficiait de ces dispositions.

e) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe a) de la clause 1-2.23 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat, obtient le statut de personne salariée régulière.

En pareille situation, la commission crée un poste qu'elle détermine en procédant à l'application des dispositions de la clause 7-1.17. Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire occupait ce poste à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire occupait ce poste à temps partiel. La personne salariée est automatiquement candidate sur le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.17. Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé.

f) Dans le cadre du paragraphe b) de la clause 1-2.23, la personne salariée temporaire est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste, reprend son affectation au projet spécifique ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

g) Toute personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

C) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la personne salariée régulière ou à l'essai, à la suite de l'application de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-1.17, détient un poste dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins, elle bénéficie des conditions suivantes :

a) son taux de traitement est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00;

b) quant aux vacances, la personne salariée a droit à un montant égal à 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie;

c) la personne salariée bénéficie des droits parentaux, conformément à l'article 5-4.00.

La personne salariée continue de bénéficier de ces conditions lorsque des heures de travail sont ajoutées à sa semaine régulière de travail.

D) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre d'un projet spécifique

a) Projet spécifique

Projet à caractère temporaire d'une durée maximale de 24 mois excluant les périodes de mise à pied. Cette période ne peut être prolongée. Lorsque la commission décide de convertir une ou des affectations du projet spécifique en postes réguliers, à l'intérieur de cette période de 24 mois à compter du début du projet spécifique, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.17.

Malgré ce qui précède, à l'expiration du délai de 24 mois mentionné au 1er alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, à compter du début du projet spécifique, la commission crée un poste régulier. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.17.

De plus, dans les 12 mois de l'expiration du délai de 24 mois mentionné au 1er alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, à compter de la date du début du projet, la commission crée un poste régulier lorsqu'elle affecte une personne à un projet de la même nature que celle d'un projet spécifique antérieur visant la même catégorie d'emploi dans le même bureau, service, école ou centre. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.17.

Lorsque la commission doit créer un poste en application des 2e et 3e alinéas du sous-paragraphe a) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, le poste est à temps complet si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps complet, le poste est à temps partiel si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps partiel[1].

b) Consultation

Avant de procéder à l'implantation d'un projet spécifique, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, l'objectif, les effectifs requis, l'horaire de travail envisagé, la source de financement et la durée du projet.

c) Procédure d'affectation dans le cadre d'un projet spécifique

Lorsque la commission décide d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique, elle procède selon la clause 7-1.19.

---

[1] Personne salariée qui travaillait à temps complet : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient égales ou supérieures à 75 % de 35 heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et les emplois de soutien administratif et de 38 heures et 45 minutes pour les emplois de soutien manuel.

Personne salariée qui travaillait à temps partiel : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient inférieures aux heures de travail définies à l'alinéa précédent.

d) Diminution d'effectif, interruption ou fin de projet spécifique

Lorsque la commission décide, dans le cadre d'un projet spécifique, de diminuer l'effectif, d'interrompre ou de mettre fin au projet, elle avise la personne salariée concernée au moins 10 jours ouvrables avant la date où cette décision est effective. Une copie de l'avis est transmise au syndicat.

Lors d'une diminution d'effectif, la commission procède par classe d'emplois premièrement, par ordre inverse d'ancienneté pour les personnes salariées temporaires, deuxièmement par ordre inverse d'ancienneté pour les personnes salariées couvertes par les dispositions du chapitre 10-0.00 et troisièmement, par ordre inverse d'ancienneté pour les personnes salariées régulières. Cependant, toute personne salariée qui demeure au projet spécifique doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences de l'affectation maintenue.

Personne salariée régulière et personne salariée couverte par les dispositions du chapitre 10-0.00 affectées à un projet spécifique

À la date effective d'un des événements mentionnés au 1er alinéa du sous-paragraphe d) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la personne salariée retourne à son poste ou à son emploi aux conditions et avec les mêmes droits que si elle avait réellement occupé son poste ou son emploi. Cette personne salariée bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécifique pour une période de 24 mois à compter du début du projet spécifique.

Toutefois, lorsque, dans le cadre d'un projet spécifique, la personne salariée occupe une affectation dont le nombre de mois de travail par année est inférieur au nombre de mois de travail par année de son poste ou de son emploi régulier et que la commission décide de ne pas retourner cette personne salariée à son poste ou à son emploi régulier pendant le nombre de mois restant, cette personne a le choix entre :

i) une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de 50 km et de son lieu habituel de travail et de son domicile, ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;

ii) une mise à pied temporaire pour la période prévue à l'affectation du projet spécifique.

Personne salariée temporaire

Lors d'une diminution d'effectif ou d'une interruption du projet spécifique, la personne salariée est mise à pied. Dans le cas d'une fin de projet spécifique, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée. S'il y a lieu, le nom de la personne salariée est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois concernée selon les modalités qui y sont prévues. La personne salariée mise à pied bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécifique pour une période de 24 mois à compter du début du projet. De plus, lorsque la mise à pied est d'une durée prévisible de 3 mois ou moins, la personne salariée bénéficie de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle selon les modalités à être déterminées par les parties locales.

e) Semaine de travail

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au dimanche. Toutefois, elle ne peut excéder 35 heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et des emplois de soutien administratif ou 38 heures et 45 minutes pour les emplois de soutien manuel et comprend 2 jours consécutifs de congé.

f) Heures supplémentaires

L'article 8-3.00 de la convention s'applique en y apportant les modifications suivantes :

La clause 8-3.01 est remplacée par la suivante :

« Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail exécutées par la personne salariée, à la demande expresse de son supérieur immédiat en plus de 35 heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de 38 heures et 45 minutes au cours de sa semaine de travail ».

Le paragraphe a) de la clause 8-3.06 est remplacé par le suivant :

« à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus de 35 heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de 38 heures et 45 minutes au cours de sa semaine de travail ».

Le paragraphe c) de la clause 8-3.06 est remplacé par le suivant :

« à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours de la 2^{e} journée de congé hebdomadaire ».

g) Conditions de travail exclusives à la personne salariée régulière affectée à un projet spécifique

En plus des dispositions prévues aux sous-paragraphes a) à f) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la personne salariée régulière affectée à un projet spécifique, conserve son statut et les conditions de travail afférentes à l'exception des articles 8-2.00 et 8-3.00.

h) Conditions de travail exclusives à la personne salariée temporaire visée au paragraphe c) de la clause 1-2.23 et à la personne salariée couverte par les dispositions du chapitre 10-0.00 affectée à un projet spécifique

En plus des dispositions prévues aux sous-paragraphes a) à f) du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux) et sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause 3-6.09, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait si celles-ci existent encore
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3)
5-1.00	Congés spéciaux
5-2.00	Jours chômés et payés
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux pour la période d'emploi prévue et à l'exception du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.52
5-5.00	Participation aux affaires publiques
5-6.00	Vacances. Au choix des parties locales : indemnité de 8 % ou application intégrale de l'article 5-6.00
5-7.00	Formation et perfectionnement
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.16. Toutefois, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait à son départ, si celles-ci existent encore
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Disparités régionales
6-7.00	Location et prêt de salles ou de locaux

6-8.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, un surcroît de travail ou un projet spécifique)
8-1.00	Ancienneté
8-2.06	Période de repos
8-4.00	Mesures disciplinaires (pour la personne salariée temporaire, cet article est applicable après une période de 60 jours effectivement travaillés)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
8-8.00	Changement de logiciel
9-1.00	Procédure de règlement des griefs
9-2.00	Arbitrage
9-3.00	Mésentente
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente pertinentes
11-5.00	Représailles et discrimination
11-6.00	Impression de la convention
11-7.00	Interprétation des textes
11-8.00	Entrée en vigueur de la convention

La personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins voit son taux de traitement majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

La personne salariée continue de bénéficier de ces conditions lorsque des heures de travail sont ajoutées à sa semaine régulière de travail.

E) Pour la personne salariée travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-1.00 de la convention, sauf disposition contraire.

F) Pour le surveillant d'élèves et la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-2.00 de la convention, sauf disposition contraire.

G) Pour la personne salariée travaillant dans un service de garde

La personne salariée travaillant dans un service de garde bénéficie des dispositions prévues à la convention, sauf disposition contraire.

H) Pour la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

La personne salariée travaillant en adaptation scolaire bénéficie des dispositions prévues à la convention, sauf disposition contraire.

2-1.02

Une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures de travail ou l'abolition du poste d'une personne salariée régulière.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées 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 un grief de même nature est logé 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 60 jours de la demande.

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 d'entrée en vigueur de la convention entre une personne salariée 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 pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées 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 une ou 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 la convention et le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), dans le respect des paramètres prévus à l'annexe K. De plus, les parties locales doivent se conformer à ces paramètres au plus tard le 30 novembre 2016.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01

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

3-1.02

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne salariée agissant à titre de représentant du syndicat et qu'un exemplaire conforme soit remis à la personne désignée par la commission.

3-1.03

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà utilisé par le syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention et en autant que ce service soit maintenu. Dans le cas où le syndicat ne bénéficie pas, au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention, du service de courrier interne, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation et des modalités de cette utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES

3-2.01

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

Toutefois, à la suite d'une demande écrite du syndicat et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut se tenir durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement.

3-2.02

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

3-2.03

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable à des fins d'assemblées syndicales concernant les personnes salariées couvertes par l'accréditation; si plusieurs locaux sont ainsi disponibles, la commission met, à la disposition du syndicat, le local disponible le plus près possible du lieu où le syndicat projette de tenir son assemblée. La demande doit parvenir à la commission 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.

3-2.04

La commission qui le fait déjà continue de fournir gratuitement au syndicat un local à des fins de secrétariat. Si ce local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre.

Dans les autres cas, la commission fournit gratuitement au syndicat un local disponible et convenable, s'il en est, à des fins de secrétariat.

Si ce local doit par la suite être retiré, la commission avise le syndicat et les parties se rencontrent pour discuter des modalités de remplacement de ce local par un autre local disponible et convenable, s'il en est.

Dans le cas où la commission ne peut fournir de local disponible et convenable, les parties se rencontrent pour évaluer la situation.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01

Les parties conviennent de favoriser la voie électronique dans les communications et l'échange d'information entre le syndicat et le personnel. Pour ce faire, le personnel a accès à un poste d'ordinateur. Le syndicat peut utiliser le courriel organisationnel pour communiquer avec ses membres concernant des avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature générale émanant du syndicat, toutefois, une copie doit être transmise simultanément à la direction des ressources humaines.

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.

3-3.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : ses nom et prénom, son statut (à l'essai, régulière permanente, régulière, temporaire), le nom du service ou de l'école auquel est rattachée la personne salariée, le poste occupé (à temps complet ou à temps partiel), la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse domiciliaire, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission fournit la liste des personnes salariées par ordre alphabétique.

3-3.03

La commission fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :

a) les nom et prénom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que la durée d'emploi au cours du mois précédent de toute personne salariée temporaire;

b) les nom et prénom des personnes salariées qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ;

c) les nom et prénom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;

d) les nom et prénom des personnes salariées qui ont changé de statut (régulière permanente, régulière, temporaire) et, s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel);

e) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées, portés à sa connaissance.

3-3.04

La commission transmet simultanément au syndicat un exemplaire de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-3.05

La commission transmet au syndicat, dans les 15 jours de leur adoption, un exemplaire de tous les règlements ou les résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-3.06

Le syndicat fournit à la commission, dans les 15 jours de leur nomination, les nom et prénom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-3.07

La commission transmet au syndicat les nom et prénom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.02

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.03

Le fait pour la personne salariée d'être refusée ou expulsée du syndicat n'affecte pas son lien d'emploi avec la commission.

3-4.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-dessus. La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention remplit cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit cette formule à la commission.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-5.01 Délégué syndical

Le syndicat peut nommer une personne salariée par établissement de travail comme délégué syndical dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission autorise la personne salariée et le délégué à interrompre temporairement leur travail pour un motif valable, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

Cependant, dans le cas où il y a 3 personnes salariées ou moins de l'unité de négociation dans un même établissement, le syndicat peut nommer un délégué pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 3,2 km.

3-5.02 Représentant syndical

Le syndicat peut nommer pour toutes les personnes salariées membres du syndicat un maximum de 3 représentants syndicaux, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée 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.

Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne peut lui être refusée sans un motif valable.

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant de la commission afin de voir à l'application des dispositions de la clause 9-1.01, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

Le représentant syndical est l'un des membres du comité de griefs prévu à la clause 9-1.03. Les membres du comité peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

3-5.03

Le syndicat fournit à la commission les nom et prénom et le champ d'action de chaque délégué et des représentants syndicaux dans les 15 jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-5.04

Le conseiller syndical peut participer aux comités mixtes prévus à la convention.

L'autorité compétente de l'établissement doit être avisée préalablement et dans un délai raisonnable de toute visite du conseiller syndical à l'établissement.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section I Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat

3-6.01

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

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

3-6.02

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 sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-6.03

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 supplémentaire.

3-6.04

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.

3-6.05

Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre des dispositions de la clause 9-1.03 de la convention.

3-6.06

Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, pour les séances d'arbitrage. Les personnes salariées appelées comme témoins sont libérées de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement ni remboursement.

3-6.07

La partie patronale négociante à l'échelle nationale accorde à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale une banque de libérations de 60 jours par année financière, aux fins de libérer une personne salariée régulière membre du Conseil provincial du soutien scolaire (CPSS), pour assister à ses différentes réunions officielles.

À la suite d'une demande écrite du CPSS, adressée au comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF), au moins 48 heures avant le début de son absence, la commission, sur avis du CPNCF, libère la personne salariée membre du CPSS.

Toutefois, une personne salariée régulière, dans le cadre de la présente clause, ne peut bénéficier de plus de 10 jours de libération par année financière, à raison d'un minimum d'une journée par libération. De plus, la personne salariée régulière qui bénéficie déjà d'une libération syndicale à temps plein avec ou sans remboursement du syndicat ne peut bénéficier d'une libération en vertu de la présente clause.

Section II Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat

3-6.08

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 15 jours à l'avance, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de 1 à 12 mois, renouvelable selon la même procédure.

La libération prévue à la présente clause peut être à temps partiel (par journée de travail) selon les modalités à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-6.09

La personne salariée libérée en vertu des dispositions de la clause 3-6.08 conserve son traitement et les avantages sociaux (5-1.00, 5-2.00, 5-3.00, 5-4.00, etc.) de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-6.10

Le syndicat doit aviser la commission au moins 15 jours à l'avance pour mettre fin à la libération de la personne salariée. Cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

3-6.11

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement et les primes[1] ainsi qu'un montant correspondant à 22,4 % du traitement et des primes, et ce, dans les 30 jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat

3-6.12

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 2 jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans un motif valable, mais peut l'être si la personne salariée a déjà bénéficié de 50 jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

---

1 Le traitement et les primes comprennent ceux payés durant les jours fériés et les vacances.

3-6.13

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 2 jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances, notamment celles du Conseil provincial du soutien scolaire (CPSS) ou pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité de leurs instances.

Ces libérations ne sont pas déductibles du nombre de jours permis d'absence prévu à la clause 3-6.12.

3-6.14

La personne salariée libérée en vertu des dispositions des clauses 3-6.12 et 3-6.13 conserve son traitement, les primes et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-6.15

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues aux clauses 3-6.12 et 3-6.13, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement et de primes, et ce, dans les 30 jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-7.00 RETENUE SYNDICALE

3-7.01

La commission déduit, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la 1re période de paie.

3-7.02

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les 30 jours suivant la réception par la commission d'un exemplaire d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible 2 fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-7.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que de la liste des nom et prénom des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. De plus, la commission et le syndicat peuvent convenir que d'autres informations afférentes aux remises des cotisations soient ajoutées et transmises de façon différente, à la condition que cela n'oblige pas la commission à modifier sa programmation informatique. Dans le cas où la commission fournit la liste des nom et prénom alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

3-7.04

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause pour la commission et à indemniser cette dernière contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les 30 jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité paritaire appelé « comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est composé d'au plus 3 représentants syndicaux et d'au plus 3 représentants de la commission.

4-1.03

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

4-1.04

Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief entre la commission, d'une part, et ses personnes salariées et le syndicat, d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée.

4-2.00 COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-2.01

La personne salariée appelée à participer à un comité prévu à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, afin d'assister aux réunions, après avoir avisé au préalable son supérieur immédiat.

4-3.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

4-3.01

Chaque année, en septembre, les membres du personnel de soutien affectés à l'école se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement. Celle-ci ou celui-ci peut être une personne salariée du service de garde.

Les membres du personnel de service de garde se réunissent avant ou après cette même rencontre en sous-groupe pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement**.**

4-3.02

Tous les 2 ans, dans chaque centre d'éducation aux adultes ou de formation professionnelle, les personnes salariées se réunissent en assemblée, selon les modalités déterminées par la direction après consultation de ces personnes salariées, pour élire leur représentant au conseil d'établissement.

4-3.03

À la suite de l'élection, les personnes salariées de l'école ou du centre transmettent à la direction les nom et prénom du ou des représentants élus.

4-3.04

La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités relatives à la tenue des assemblées aux fins de l'élection du ou des représentants au conseil d'établissement.

4-4.00 COMITÉ EHDAA

4-4.01

Le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

4-4.02

À la suite de la désignation de la personne représentante, le syndicat avise la commission du nom de cette personne.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants :

a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour de l'événement;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de 5 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

e) le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de 3 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

f) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;

g) un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison exceptionnelle indépendante de la volonté de la personne salariée qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat en conviennent. Tout arrangement local convenu en vertu des dispositions du paragraphe g) de la clause 5-1.01 de la convention collective antérieure est maintenu, à moins d'entente à l'effet contraire.

La personne peut bénéficier des congés de décès si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande du congé.

5-1.02

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de 240 km du lieu du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un jour additionnel ou à 2 jours additionnels si elle assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu à plus de 480 km de son domicile.

La personne salariée qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01 du fait qu'elle ne peut assister aux funérailles du défunt, peut s'absenter sans perte de traitement pour la journée à laquelle elle assiste à une cérémonie tenant lieu de funérailles.

Dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe c) : 6 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;

paragraphe d) : 4 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;

paragraphe e) : 2 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04

La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

5-1.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

b) la personne salariée, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-1.07

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique écrite 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 doit s'assurer que l'ensemble des catégories de personnel à la commission doivent être traitées de façon équitable et comparable.

Cette politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de demeurer ou de se présenter au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à demeurer ou à se présenter.

Malgré les dispositions qui précèdent, eu égard aux intempéries, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien en 1985-1986, concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les 15 jours de l'établissement de la politique mentionnée au 1er alinéa de la présente clause.

5-1.08 Congé pour responsabilités familiales et parentales

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année, dont 6 jours peuvent être pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie sans toutefois excéder 10 jours par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Elle peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la personne salariée prévue à la clause 5-3.39 ou sans traitement au choix de la personne salariée.

La personne salariée doit aviser la commission de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

Les personnes salariées bénéficient de 13 jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée 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. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée :

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

5-2.03

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la commission et au syndicat.

À défaut d'entente, il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé coïncide avec un dimanche, sous réserve de dispositions légales à l'effet contraire.

5-2.04

La personne salariée dont les vacances ou le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncident 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 la personne salariée et à la commission.

5-2.05

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 cette clause est augmenté pour toutes les personnes salariées couvertes par la convention et auxquelles s'appliquent les dispositions de 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.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'assurance salaire à la différence entre son plein traitement et la prestation pour ce jour chômé et payé.

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 sa retraite ou jusqu'à 65 ans dans le cas de l'application de l'alinéa iv) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 :

a) toute personne salariée qui occupe un poste à temps complet[1], et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;

b) toute personne salariée qui occupe un poste à temps partiel[1], et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée prévue au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint d'une personne salariée tel que défini à la clause 1-2.07 de même que l'enfant à charge d'une personne salariée ci-après défini :

enfant à charge : un enfant habitant sous le même toit pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint, ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18e anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et de 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

---

[1] Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, et dans ce cas uniquement, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps complet, celle qui travaille à 70 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00. De même, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, celle qui travaille à moins de 70 % de la durée de la semaine de travail prévue à l'article 8-2.00.

Définition d'invalidité

5-3.03

A) Invalidité de 104 semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion d'une lésion professionnelle, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

B) Invalidité de 104 semaines

La définition d'invalidité prévue au paragraphe A) précédent s'applique pour une période additionnelle de 104 semaines suivant immédiatement la période prévue au paragraphe A) précédent.

Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

5-3.04

Pendant les 104 premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 40 jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la 104e semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de 6 mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-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.

---

[1] Lire « 8 jours » au lieu de « 40 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

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 la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Les régimes d'assurance vie, maladie et salaire en vigueur au 31 mars 2015 le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui leur sont apportées par l'application des dispositions du présent article.

5-3.07

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

5-3.08

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC), dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

5-3.09 Comité paritaire intersectoriel

Le comité paritaire intersectoriel en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu pour la durée de la convention. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires.

Ce comité est composé d'un maximum de 8 représentants des parties patronales répartis comme suit :

- 3 personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;

- 2 personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;

- 3 personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;

et un maximum de 8 représentants de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SEPB, SQEES-298 et UEES-800).

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation; à défaut, ce président est choisi dans les 20 jours suivants par l'arbitre en chef identifié à la clause 9-2.02. Ce président est de préférence un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins 3 ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11

La partie patronale et la partie syndicale 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 intersectoriel peut établir un maximum de 3 régimes complémentaires et 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. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-3.28, 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 sur la tête des retraités.

5-3.13

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire intersectoriel ne visent que des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance soins dentaires.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permis est réduit d'autant.

5-3.14

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.

5-3.15

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. Le comité fournit à chaque partie un exemplaire des renseignements ainsi obtenus.

5-3.16

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.

5-3.17

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 1er janvier qui suit la fin de la 1re année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois 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 1er jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période si la personne salariée ne participe pas au régime dès le 1er jour de cette période; toutefois, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être un participant.

5-3.18

Le comité paritaire intersectoriel confie à la partie patronale 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 partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.19

Les dividendes ou les 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 charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.20

Les membres du comité paritaire intersectoriel 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.

Comité paritaire local

5-3.21

La commission et le syndicat forment, dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède 6 mois en s'assurant, notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de la commission et de la personne salariée, à compter du 18e mois d'invalidité.

Dans le cas où l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

Dans le cas où le poste de travail ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant après entente du comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée.

La décision du comité est exécutoire et lie la personne salariée.

Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le traitement de la personne salariée est révisé, le cas échéant, en fonction du poste qu'elle occupe.

Toute décision prise dans le cadre des dispositions de la présente clause est effective, et ce, malgré les dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus invalide au sens de la définition d'invalidité de la convention.

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.22

Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de 6 400 $. Ce montant est réduit de 50 % pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23

Les dispositions de la clause 26 de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, pour la durée de la convention.

Section III Régime d'assurance maladie de base

5-3.24

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire intersectoriel, 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 la personne salariée assurée 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.

5-3.25

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

- à compter du 1er avril 2015 : 181,90 $ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :

- à compter du 1er avril 2015 : 72,80 $ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 5-3.25 sont diminués des $^{2}/_{3}$ 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, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.27

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

5-3.28

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à la commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition d'établir qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à 2 régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne salariée de l'établir à la commission.

5-3.29

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

   i) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions 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;

   ii) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;

   iii) qu'elle présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le 1er jour ouvrable de la période de paie qui suit la date de la réception de la demande par la commission;

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.

5-3.30

Il est loisible au comité paritaire intersectoriel de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de la commission et pourvu que :

- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

- les déboursés, les cotisations et les ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux retraités, soit clairement identifiée comme telle.

Section IV Assurance salaire

5-3.31

A) Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 7 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa i) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 7 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 3 mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à 80 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 3 mois, jusqu'à concurrence de 24 mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 70 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

iv) à compter de l'expiration de la période précitée de 24 mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à 70 % de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 65 ans.

La commission scolaire assume seule le paiement des prestations prévues aux alinéas i), ii), iii) du paragraphe A) de la présente clause.

Le paiement de la prestation, prévu à l'alinéa iv) du paragraphe A) de la présente clause, est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, même lorsqu'elle est en congé sans traitement ou en congé sabbatique à traitement différé, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue aux alinéas i), ii) et iii) du paragraphe A) de la présente clause est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention) conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00. Au terme de la période prévue à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue à l'alinéa iv) du paragraphe A) de la présente clause est celui prévu à la clause 1-2.34 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de 5 %.

Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de 24 mois de prestations.

B) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins 12 semaines[1], une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail après entente avec la commission. Dans ce cas :

- la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;

- la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée de son délégué ou de son représentant syndical si elle le désire, cette période ne pouvant excéder 12 semaines consécutives;

- pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;

- pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;

- la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;

- les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

---

1 La commission et la personne salariée absente peuvent convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

Durant cette période de retour progressif, la personne salariée 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 travail de la personne salariée.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission, la personne salariée et le syndicat peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause. À défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

C) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation médicale de son médecin traitant, une personne salariée et la commission peuvent convenir d'une affectation temporaire en fonction de ses qualifications. La personne salariée, si elle le désire, peut être accompagnée d'un représentant syndical. Le syndicat est consulté dans le processus de cette affectation.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée 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, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, elle bénéficie, pendant une période maximale de 3 ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des règles fiscales. Toutefois, cette exonération ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu à la convention. 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. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait, notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

5-3.33

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu des dispositions de la clause 5-3.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu de l'alinéa iv) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée 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, les contributions et les cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit $^{1}/_{10}$ de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu des dispositions de l'alinéa i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la 61^{e} journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) 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 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue 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 1re journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31, et ce, en application du 1er alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée 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 (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de $^{1}/_{5}$ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de sa semaine régulière de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne salariée reçoit des prestations prévues aux alinéas i), ii) et iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

5-3.35

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.

5-3.36

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 la personne salariée des pièces justificatives exigibles en vertu des dispositions de la clause 5-3.37.

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de 4 jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de 4 jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 km du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 km du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de la personne salariée et celui de la commission, un 3^{e} médecin nommé conjointement par les deux premiers tranche le litige.

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

5-3.38

S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux alinéas i), ii) ou iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la commission en avise par écrit la personne salariée et le syndicat. La personne salariée peut, dans les 5 jours ouvrables de la signification de ce refus, demander par écrit à la commission qu'un 3^{e} médecin tranche le litige. Les parties conviennent de la nomination du 3^{e} médecin dans les 30 jours suivant la date de la demande de la personne salariée. À défaut d'entente la personne salariée peut soumettre un grief conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 et, dans ce cas, celui-ci est fixé en priorité lors de la confection du rôle d'arbitrage.

Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa iv) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, la partie patronale négociante à l'échelle nationale prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance salaire de longue durée afin de s'entendre. S'il n'y a pas entente, un autre médecin est choisi d'un commun accord entre les 2 médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, 7 jours ouvrables de congés de maladie, sauf pour la 1re année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de 13 jours. Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu des dispositions de l'article 7-3.00.

Les 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 6 jours additionnels accordés pour la 1re année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a 13 jours ou moins de jours de congé de maladie accumulés à son crédit au 1er juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du 1er alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de 15 jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des 7 jours.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, jusqu'à 2 jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours monnayables par application du 1er alinéa de la présente clause.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière ou si elle 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. Toutefois, le crédit additionnel de 6 jours non monnayables accordé pour la 1re année de service est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Les jours de congé de maladie utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ces crédits de congés de maladie.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied temporaire effectuée en vertu des dispositions de l'article 7-2.00.

5-3.41

Dans le cas d'une personne salariée 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.

5-3.42

La personne salariée en invalidité avant la date de signature de la convention demeure couverte par les dispositions des clauses 5-3.31 à 5-3.49 inclusivement de la convention collective 2010-2015.

5-3.43

a) La personne salariée qui, au 31 mars 2015, est régie par les dispositions du paragraphe 36 b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 31 mars 2015.

   Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 mars 2015 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1er avril 2015. 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) La personne salariée qui, au 31 mars 2010, est régie par les dispositions du paragraphe 36 b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 31 mars 2010.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 31 mars 2010 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1er avril 2010. 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) La personne salariée qui, au 30 juin 2006, est régie par les dispositions du paragraphe 36 b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 2006.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2006 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1er juillet 2006. 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) La personne salariée qui, au 30 juin 2000, est régie par les dispositions du paragraphe 36 b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 2000.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2000 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1er 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.

e) La personne salariée qui, au 30 juin 1998, est régie par les dispositions du paragraphe 36 b) de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 1998.

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

f) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1995[1] de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1995[1], en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables 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 1995[1].

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1995[1] et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1995[1]. 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.

g) La personne salariée 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 1er juillet 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives 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 1er juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 et porte intérêt au taux de 5 % 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 collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.44

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

---

1 Lire soit le 30 juin 1989 avec le 1er juillet 1989, le 30 juin 1986 avec le 1er juillet 1986, le 30 juin 1983 avec le 1er juillet 1983, le 30 juin 1979 avec le 1er juillet 1979, ou le 30 juin 1976 avec le 1er juillet 1976.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée, selon les dispositions de la clause 5-3.43, peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite au terme duquel la personne salariée prend sa retraite.

La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Ces jours peuvent aussi être utilisés jusqu'à un maximum de 10 jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congé de maladie monnayables selon les dispositions de la clause 5-3.43, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant au moins 30 années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant 55 ans d'âge même si elle n'a pas les 30 années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou obtient un congé de préretraite après l'âge de 62 ans peut, avant son départ, utiliser, par anticipation, à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu de l'alinéa précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de 65 ans. Le total de jours anticipés se limite à 20 jours.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée en vertu des dispositions de la clause 5-3.43 ou à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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.

5-3.45

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée 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 :

1) les jours monnayables crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 de la convention collective antérieure et ceux crédités, le cas échéant, en vertu de la convention;

2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;

3) après épuisement des jours mentionnés aux 2 paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.46

La commission établit l'état de la caisse de jours de congé de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les 60 jours de calendrier qui suivent.

Section V Dispositions diverses

5-3.47

La personne salariée qui accepte à la demande de la commission d'être déplacée temporairement dans un poste hors de l'unité de négociation continue de bénéficier du présent article pendant la durée du déplacement.

5-3.48

Aux fins d'application du présent article, la commission est autorisée à percevoir, par retenue sur la paie, toute contribution d'une personne salariée aux divers régimes d'assurance.

5-3.49

La personne salariée régulière permanente qui est invalide après l'expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 de la convention collective 2010-2015 et qui est mise à pied par la commission bénéficie des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

5-4.00 DROITS PARENTAUX[1]

Section I Dispositions générales

5-4.01

Aux fins du présent article, l'expression « personne salariée » peut être remplacée par les termes « salariée » ou « salarié » lorsqu'ils désignent expressément une personne salariée de sexe féminin ou masculin.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

---

[1] La personne salariée qui, à la date de la signature de la convention collective 2015-2020, bénéficie des dispositions de l'article 5-4.00 de la convention antérieure, demeure régie par celles-ci.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu aux clauses 5-4.06 et 5-4.07 ou le congé de paternité prévu à 5-4.27 le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.39.

5-4.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

5-4.04

Le traitement hebdomadaire de base[1], 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.05

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.06

Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.09 et 5-4.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.09 ou 5-4.10, doivent être consécutives.

---

[1] On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.09 ou 5-4.10, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.13, 5-4.15 et 5-4.16, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

5-4.07

La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^{e} semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.08

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.09

Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Toutefois, la salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a droit à une suspension du congé de maternité.

5-4.10

Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette suspension.

5-4.11

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.09 ou 5-4.10, la commission verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas, sous réserve de 5-4.01.

5-4.12

Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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 au Régime québécois d'assurance parentale

5-4.13

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

1^{0} en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2^{0} et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1º du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

5-4.14

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée 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 par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1º du 1er alinéa de la clause 5-4.13. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par son employeur prévue à la clause 5-4.13 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

5-4.15

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe B) du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée 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 prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le 1er alinéa du présent paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime 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 la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée 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 à l'alinéa précédent, doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe B) du 1er alinéa. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par son employeur prévue à la clause 5-4.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

5-4.16

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.13 et 5-4.15.

Toutefois, la salariée qui a accumulé 20 semaines de service[1] a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

5-4.17

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.13, 5-4.15 et à 5-4.16 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1er versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) à la commission au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminées ou approuvées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

   De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.13, 5-4.15 et 5-4.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

---

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

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.23 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.05.

e) Dans le cas où la salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission, prend fin à compter de la date de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, dans le cas où la salariée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des dispositions des clauses 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas.

5-4.18

Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé 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.

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

5-4.19

Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.18 pendant les 6 premières semaines et par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 par la suite.

5-4.20

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.06. Si la salariée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.21

La commission doit faire parvenir à la salariée, au cours de la 4^{e} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée 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 5-4.52.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.22

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.23

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, 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 écran cathodique.

La salariée 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 la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de priorité d'emploi.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée le temps travaillé à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.24

La salariée 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 4e 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 20e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

5-4.25

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-4.24, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-4.22 de la section II. La salariée visée à la clause 5-4.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas des dispositions du paragraphe c) de la clause 5-4.24, la salariée doit d'abord avoir épuisé les 4 jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV Autres congés parentaux

5-4.26

Congé de paternité - durée maximale de 5 jours ouvrables

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20e 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 15e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.27

Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.28 et 5-4.29, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

5-4.28

Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.29

Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette période.

5-4.30

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.28 et 5-4.29, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.27, sous réserve de 5-4.01.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

5-4.31

Pendant les 5 semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-4.27, la personne salariée qui a complété 20 semaines de service[1] reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

---

[1] La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

5-4.32

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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 la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

5-4.33

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la personne salariée a complété 20 semaines de service[1].

5-4.34

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.31 et 5-4.33 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1er versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) à la commission au moyen d'un relevé officiel.

---

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminées ou approuvées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.31 et 5-4.33 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de paternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de paternité de la personne salariée 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 paternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.05.

e) Dans le cas où la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission, prend fin à compter de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Dans les deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des dispositions de la clause 5-4.27, selon le cas, et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 5-4.27 ou 5-4.31, selon le cas.

5-4.35

Durant le congé de paternité prévu aux clauses 5-4.26 et 5-4.27, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.18, en autant qu'il y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-4.22.

5-4.36

Prolongation du congé de paternité

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette période.

5-4.37

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.52.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

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

5-4.38

Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.39

Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines, qui sous réserve des clauses 5-4.40 et 5-4.41, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le 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.

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

5-4.40

Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.41

Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette période.

5-4.42

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.40 et 5-4.41, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.39, sous réserve de 5-4.01.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

5-4.43

Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.39 la personne salariée qui a complété 20 semaines de service[1] reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

5-4.44

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

---

[1] La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.45

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.39, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la personne salariée a complété 20 semaines[1].

5-4.46

Dans les cas prévus aux clauses 5-4.43 ou 5-4.45 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1er versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) à la commission au moyen d'un relevé officiel.

---

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminées ou approuvées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.43 et 5-4.45 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé d'adoption de la personne salariée 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 d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.05.

e) Lorsque la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail, conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.39 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.39 ou 5-4.43, selon le cas.

5-4.47

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.48

Durant le congé pour adoption prévu à 5-4.38, 5-4.39 et 5-4.47, la personne salariée a droit aux avantages prévus par la clause 5-4.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 5-4.22.

5-4.49

Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette période.

5-4.50

Congé sans traitement en vue d’une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.39 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-4.53 et 5-4.54.

5-4.51

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.52.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.52

a) La personne salariée a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :

1) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-4.06;

2) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance.

3) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.39. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée occupant un poste à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins 3 semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de 2 jours et demi par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. La personne salariée et la commission peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.53 et 5-4.54 durant cette période.

5-4.53

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel[1].

5-4.54

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-4.55

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement 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.

5-4.56

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-4.52, doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, ce préavis est d'au moins 30 jours.

5-4.57

À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congés pour responsabilités parentales

5-4.58

Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

---

[1] Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à une personne salariée qui travaille 75 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

Dispositions diverses

5-4.59

La personne salariée 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 la personne salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 5-4.27 et 5-4.39.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02

La personne salariée régulière qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la 10e journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces 2 événements.

5-5.03

La personne salariée régulière qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés est considérée avoir démissionné.

5-5.04

La personne salariée régulière élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05

La personne salariée régulière élue à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Dans les 21 jours de la fin de son mandat, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

À son retour, elle reprend son poste, si celui-ci n'a pas été aboli ou comblé de façon définitive pendant son absence.

5-6.00 VACANCES

5-6.01

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon les dispositions des clauses 5-6.08 et 5-6.09.

5-6.02

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

La personne salariée absente du travail, à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière. Lors du retour au travail, à la suite d'une longue invalidité, la personne salariée doit épuiser les jours de vacances de sa banque. Toutefois, la personne salariée peut conserver un solde de jours de vacances lui permettant de bénéficier, à l'été qui suit son retour au travail, du nombre de jours de vacances auquel elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en invalidité.

5-6.03

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée reçoit son traitement constitue du service actif. Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas 242 jours ouvrables par année financière, ni dans le cas d'un congé sans traitement qui n'excède pas 20 jours ouvrables de même que pour les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, il ne peut être compté plus de 242 jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'elle ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

a) avant le 1er mai de chaque année, la commission, après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables. Cette durée peut être supérieure à 10 jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;

b) lorsqu'en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation, peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée;

c) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant, les vacances d'une personne salariée peuvent être prises en dehors de cette période, sous réserve des exigences prévues à la présente clause;

d) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu;

e) le choix de vacances des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause. Au plus tard le 15 juin de chaque année, la commission transmet par écrit à la personne salariée sa décision d'accepter ou de refuser son choix de vacances. Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix;

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

La commission favorise la prise des vacances de la personne salariée travaillant en service de garde ou en adaptation scolaire lorsque les élèves sont en congé, et ce, sans égard à la clause 5-6.05.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins 5 jours consécutifs à la fois. Cependant, la personne salariée peut utiliser un maximum de 5 jours de vacances annuelles pouvant être pris de façon non consécutive, à raison d'un jour par jour, sous réserve de l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-8.00. Toutefois, le paiement des vacances lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances si elle est de 5 jours et plus.

La personne salariée régulière mise à pied en vertu de l'article 7-2.00 obtient le versement de ses jours de vacances conformément à l'article 6-8.00, et ce, immédiatement avant sa mise à pied temporaire.

5-6.07

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

5-6.08

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :

1) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

2) de 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

3) de 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

4) de 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5) de 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

6) de 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

7) de 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

La personne salariée dont le service actif a été inférieur à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

Tableau du cumul des jours de vacances

			Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la personne salariée					
Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			20	21	22	23	24	25
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10

La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application des dispositions de la clause 5-6.11 de la convention collective 1975-1979, et ce, pour l'une des années financières de la convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des paragraphes 1) à 7) de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des paragraphes 3) à 7) inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent est réduit également, le cas échéant, compte tenu de la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition des vacances.

5-6.11

Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.

5-7.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

5-7.04

La formation et le perfectionnement sont de la responsabilité de la commission et les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et de ceux des personnes salariées.

5-7.05

Dans les 30 jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de formation et de perfectionnement; ce comité est composé de 3 représentants de la commission et de 3 représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

5-7.06

Les fonctions du comité de formation et de perfectionnement sont de collaborer à l'établissement d'une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées, de collaborer à l'élaboration des programmes de formation et de perfectionnement, d'étudier les demandes de formation et de perfectionnement présentées par les personnes salariées et de faire toutes recommandations à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de formation et de perfectionnement.

Au début de chaque année financière, la commission transmet au comité le bilan des réalisations de l'année financière précédente et l'utilisation de chacun des montants prévus à la clause 5-7.10.

5-7.07

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment ces cours. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

Lorsque la commission organise des activités de formation ou de perfectionnement auxquelles la personne salariée est tenue de participer, elle favorise la tenue de ces activités sur le temps de travail en fonction des besoins et sous réserve des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.

5-7.08

Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;

b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

c) que cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;

d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.09

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de terminer les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.10

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose, pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à 60 $ par personne salariée régulière à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées régulières à temps partiel, couvertes par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

De plus, la commission dispose, pour chaque année financière de la convention, d'un montant supplémentaire de 40 $ par personne salariée régulière à temps complet ou l'équivalent pour lequel elle fixe les priorités.

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

Pour les commissions scolaires des régions 1, 8 et 9 prévues à l'annexe M, les montants prévus aux alinéas précédents sont majorés de 50 %.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions en tant que personne salariée.

5-8.02

La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou de négligence grossière, posés par la personne salariée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu :

a) que la personne salariée 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'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;

c) qu'elle 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

La personne salariée 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 la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue 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 une personne salariée qui accepte.

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

5-9.01

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'un accident du travail, d'une lésion professionnelle ou d'une maladie professionnelle, couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) eu égard pour la personne salariée, à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail (RLRQ, chapitre A-3) ainsi que par les dispositions des clauses 5-9.01 à 5-9.06 inclusivement des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses 5-9.12 à 5-9.18 inclusivement 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 (RLRQ, chapitre 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 une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle 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 la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;

c) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation;

d) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Dispositions diverses

5-9.04

La personne salariée doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle travaille, lorsqu'elle en est capable ou sinon dès que possible. Elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale conforme à la Loi si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.07

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

La personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée dans un établissement de santé, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

5-9.08

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées selon les usages actuels.

5-9.09

La commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, mais elle ne peut requérir plus d'un examen médical.

Cependant, lorsque le médecin qui a charge de la personne salariée a prévu que la lésion professionnelle de celle-ci ne serait pas consolidée dans les 14 jours complets après la date où elle est devenue incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, la commission peut requérir au plus un examen médical par mois pour faire évaluer la date de la consolidation de cette lésion.

La commission qui requiert un examen médical d'une personne salariée donne à celle-ci les raisons qui l'incitent à le faire.

Elle assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage la personne salariée pour s'y rendre.

Régimes collectifs

5-9.10

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance vie décrit à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance maladie décrit à la clause 5-3.24, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.

Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations 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.

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, la personne salariée régulière à l'endroit de qui la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a consolidé une lésion professionnelle bénéficie, pour la période comprise entre la date de la consolidation de la lésion professionnelle et la fin du 24^{e} mois suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance salaire décrit aux alinéas i), ii) ou iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, dans la mesure où elle est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions prévues aux clauses 5-9.12 et suivantes du présent article. Au terme de cette période, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie, le cas échéant, de l'alinéa iv) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

Durant cette période, si la personne salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), ses prestations d'assurance salaire sont réduites d'autant.

Traitement

5-9.11

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement, comme si elle était au travail, 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.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00.

Sous réserve de ce qui précède, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la CNESST. Si l'indemnité de remplacement du revenu excède, le cas échéant, le traitement net que doit verser la commission à une personne salariée, l'excédent du montant appartient à la personne salariée.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Droit de retour au travail

5-9.12

Lorsque la personne salariée est informée par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer sans délai la commission.

5-9.13

La personne salariée qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle occupait avant le début de son absence, a le droit de réintégrer son poste, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

5-9.14

La personne salariée 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 un poste disponible convenant à son état, et ce, selon les modalités prévues à la clause 5-9.15.

5-9.15

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-9.14 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

a) le poste à combler doit l'être conformément aux dispositions de la clause 7-1.17 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;

b) la personne salariée soumet par écrit sa candidature à ce poste et exerce son droit à l'étape c) de la séquence d'embauche prévue à la clause 7-1.17 et à toute étape subséquente, s'il y a lieu;

c) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;

d) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les candidats;

e) le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des 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.

5-9.16

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.14 bénéficie, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.17 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 les dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.17.

Dispositions particulières

5-9.17

La personne salariée qui, à la suite d'un avis, doit comparaître au Bureau d'évaluation médicale (BEM) ou au Tribunal administratif du travail (TAT), peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour le temps requis par l'autorité compétente. Elle doit au préalable prévenir son supérieur immédiat et fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-9.18

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son salaire net au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 de la convention et auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée 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.

5-9.19

a) Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable de l'exercer avant la fin de la période prévue pour son embauche.

b) La personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de la formation professionnelle visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause 10-1.05.

c) Le surveillant d'élèves et la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine visés à l'article 10-2.00 réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, pendant une durée de 18 mois conformément aux dispositions de l'article 10-2.00.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas 12 mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

Le congé mentionné à l'alinéa précédent peut être à temps complet ou à temps partiel en journée complète.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, la personne salariée ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue aux dispositions de l'article 8-2.00[1].

5-10.02

La commission accorde un congé sans traitement si cela a pour effet de permettre l'utilisation de toute personne en disponibilité à son emploi, à la condition que ce congé sans traitement soit d'au moins un mois et n'excède pas 12 mois; ce congé peut être renouvelé.

5-10.03

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions de la clause 5-10.08 et de la clause 5-10.09, à l'exception du 1er alinéa.

5-10.04

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-10.05

Durant son absence, la personne salariée maintient sa participation au régime d'assurance maladie de base et verse la totalité des primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurance et au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

[1] Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à une personne salariée qui travaille 75 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

5-10.06

À son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

5-10.07

En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée par elle pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.08

La personne salariée qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est réputée avoir démissionné à compter du début de son congé.

5-10.09

Après 5 ans de service à la commission et, par la suite, après toute période d'au moins 5 ans de service, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois sans excéder 12 mois consécutifs.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la commission au moins 60 jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Les dispositions des clauses 5-10.05, 5-10.06, 5-10.07, 5-10.10 et 5-10.11 s'appliquent à ce congé.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait une demande de congé et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre veut bénéficier en même temps de ce congé; elle procède alors selon l'ordre d'ancienneté.

Dans ces 2 cas, la commission s'entend avec la personne salariée sur la date de la prise d'effet du congé.

5-10.10

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est accordé en vertu du présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-10.11

La personne salariée peut, pour des motifs hors de son contrôle et ayant des incidences pécuniaires, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la commission un préavis écrit au moins 30 jours avant son retour.

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-11.01

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée régulière, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes :

1) ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;

2) ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;

3) la commission communique sa réponse par écrit au plus tard dans les 30 jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;

4) la commission et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);

5) avec l'accord de la commission, la personne salariée peut prendre son congé sabbatique à traitement différé dès le début du contrat, dans le respect des lois fiscales en vigueur;

6) la commission et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe C;

7) la personne salariée régulière en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe C n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.02

Le congé sabbatique 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 %

5-11.03

La personne salariée régulière doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-11.04

La personne salariée ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu de la convention collective 2005-2010 ou 2010-2015 continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée en poste à la date d'entrée en vigueur de la convention, la classe d'emplois qu'elle détenait à cette date.

6-1.02

Cette confirmation est conforme aux titres des classes d'emplois apparaissant à l'annexe A de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

Dès son embauche, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du Plan de classification.

6-1.04

Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.05

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.06

Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.

6-1.07

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application des dispositions de l'article 7-1.00 ou de l'article 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 90 jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.16 s'appliquent.

Modification dans les fonctions

6-1.08

La personne salariée, 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 habituelle. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de 30 jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2010-2015 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les 90 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.09

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

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au Plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.15.

6-1.10

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

a) dans les 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 d'application des dispositions de la clause 6-1.07 ou de la clause 6-1.08;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; dans ce cas, l'arbitre choisit, parmi les échelles de traitement de la convention, le traitement se rapprochant le plus du traitement prévu pour des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.11

Malgré ce qui précède, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre 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 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.

6-1.12

Tant et aussi longtemps que cette classe d'emplois n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue aux clauses 6-1.09 ou 6-1.10 tant qu'elle occupe le poste.

6-1.13

À la suite de l'application des dispositions de la clause 6-1.09 ou de la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause 6-1.11, selon le cas, si la commission n'a pas rétabli les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant le grief, et ce, dans les 30 jours de cette décision, la personne salariée obtient automatiquement la classe d'emplois correspondant aux fonctions dont elle a démontré l'exercice d'une façon principale et habituelle; si ce reclassement constitue pour la personne salariée une promotion, les dispositions de la clause 6-2.15 s'appliquent à compter de la date du reclassement.

Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications

6-1.14

Si, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, une nouvelle classe d'emplois est créée par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou si les attributions ou les qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de cette classe d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.15

Si, pendant les 40 jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas 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 20 jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.16

Aux fins d'application des dispositions des clauses 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.10, 6-1.15 et 7-1.03, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

April, Huguette
Beaupré, René
Ferland, Gilles

Hardy, Robert
Rochefort, Hilaire

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.

6-1.17

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.

6-1.18

L'application des dispositions de la clause 6-1.14 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À la date d'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe A de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondant à une classe d'emplois qui lui est applicable différente de celle à laquelle elle est intégrée, et ce, dans le cadre des dispositions de la clause 6-1.01, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 ou 6-2.17, selon le cas.

Aux fins d'application du 1er alinéa de la présente clause, la personne salariée dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors échelle, est situé entre 2 échelons, est réputée détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

À l'embauche

6-2.03

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée 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 ci-après.

6-2.04

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique un taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe A.

6-2.05

La personne ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au 1er échelon de cette classe.

6-2.06

Toutefois, la personne possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa 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 cette classe d'emplois, 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 la personne peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois.

6-2.07

De même, la personne ayant terminé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue obtient 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 aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon

6-2.08

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Malgré toute disposition contraire et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (clause 6-2.15), d'une mutation (clause 6-2.16), d'une rétrogradation (clause 6-2.17) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (clause 6-2.13), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la personne salariée tant qu'elle demeure à l'emploi de la commission.

De plus, les mois compris entre le 1er 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 d'une personne salariée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.09

La personne salariée mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.

6-2.10

Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins 9 mois la date effective d'entrée en service.

6-2.11

Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de la personne salariée soit insatisfaisant.

6-2.12

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise la personne salariée et le syndicat au moins 15 jours avant la date prévue pour cet avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.13

L'avancement de 2 échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.14

Un changement de classe d'emplois, 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

6-2.15 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

a) i) Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et catégorie des emplois de soutien administratif

Elle obtient l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les 2 premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet d'attribuer à la personne salariée promue un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de sa nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10 $ l'heure; à défaut, la personne salariée reçoit le taux de sa nouvelle classe d'emplois et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10 $ l'heure.

b) Elle 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 d'emplois.

c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle :

i) pour une personne salariée des catégories des emplois de soutien administratif et de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors échelle majoré du $^{1}/_{3}$ de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

ii) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du $^{1}/_{3}$ de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement doit assurer au moins une augmentation de 0,10 $ l'heure.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-2.16 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

6-2.17 Lors d'une rétrogradation

a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

   i) elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;

   ii) elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de 2 ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

   Si la personne salariée revient, à l'intérieur d'une période de 2 ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-3.00 TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement horaire

6-3.01

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

6-3.02

A) Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

B) Période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2016.

C) Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %[2] avec effet le 1er avril 2017.

D) Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %[2] avec effet le 1er avril 2018.

E) Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

6-3.03 Rémunération additionnelle

A) Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle[3] correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle[3] correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

---

1 La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

2 Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

3 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-3.04

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-3.05

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.04 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.06

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 la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux dispositions des clauses 6-3.04 et 6-3.05, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3-07

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-4.01

La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'exercice de ses fonctions, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin dans un délai maximum d'un mois de la présentation de pièces justificatives, le tout conformément aux normes de la commission.

6-4.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-4.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-4.07.

6-4.04

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-4.05

La possession d'un véhicule 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.

6-4.06

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

6-4.07

La personne salariée qui utilise son 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 100 000 $ pour dommages au bien d'autrui.

6-5.00 PRIMES[1]

6-5.01

Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 heures et 24 heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,68 $/heure	0,69 $/heure	0,70 $/heure	0,71 $/heure	0,72 $/heure

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 0 heure et 7 heures bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir, par adaptation locale, de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-dessus prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

---

1 Voir Lettre d'entente nº IV relative à la prime versée à certains types d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention parmi les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010 ou à la Lettre d'intention de 2010.

Cette prime s'applique à compter de la date de la signature de la convention collective et prend fin le 30 mars 2020.

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

- 11 % équivaut à 22,6 jours;

- 12 % équivaut à 24 jours;

- 14 % équivaut à 28 jours.

6-5.02 Prime d'horaire brisé[1]

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre le repas ou plus d'une fois par jour bénéficie d'une prime, pour chaque jour ainsi travaillé, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
3,76 $/jour	3,82 $/jour	3,89 $/jour	3,97 $/jour	4,05 $/jour

6-5.03 Prime pour responsabilité additionnelle

a) La personne salariée, 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 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 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
10,87 $/semaine	11,03 $/semaine	11,22 $/semaine	11,44 $/semaine	11,67 $/semaine

b) La personne salariée, 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 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,93 $/heure	0,94 $/heure	0,96 $/heure	0,98 $/heure	1,00 $/heure

[1] Applicable à la technicienne et technicien en service de garde, à l'éducatrice et éducateur en service de garde, classe principale, et l'éducatrice et éducateur en service de garde.

c) La personne salariée, soudeur, détenteur d'un certificat de qualification « soudure à haute pression » délivré, sous le régime de qualification, par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 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 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
1,57 $/heure	1,59 $/heure	1,62 $/heure	1,65 $/heure	1,68 $/heure

d) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de 5 personnes salariées et plus, bénéficie, pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
0,96 $/heure	0,97 $/heure	0,99 $/heure	1,01 $/heure	1,03 $/heure

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

6-5.04 Logement

Lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission, est occupé par une personne salariée, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

6-5.05 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une personne salariée autre que celle mentionnée à la clause 6-5.04, qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque vérification une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
20,82 $/visite	21,13 $/visite	21,50 $/visite	21,93 $/visite	22,37 $/visite

6-5.06

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles ou de locaux, heures supplémentaires, etc.). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-5.05.

6-5.07

Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux personnes salariées, elle l'offre par ordre d'ancienneté d'abord aux concierges de l'établissement et ensuite aux ouvriers d'entretien, classe II de l'établissement. Si la vérification des fournaises ne peut être faite par l'une de ces personnes salariées, la commission désigne une autre personne salariée.

6-5.08

Dans les cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises étaient effectuées par des personnes salariées autres que celles de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-5.09

Lorsque la personne salariée est absente pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle peut effectuer cette vérification si elle avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-5.10

Les primes et les allocations prévues au présent article, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et au même pourcentage que déterminés à la clause 6-3.02.

6-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I Définitions

6-6.01 Aux fins du présent article, on entend par :

1- Dépendant

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge[1] et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à la condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

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 la personne salariée 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 la personne salariée.

Point de départ

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

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

2- Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit.

---

[1] On entend par enfant à charge : un enfant habitant sous le même toit pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint, ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18e anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et de 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujak, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistassini, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- 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

6-6.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

		Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	SECTEUR	**par année**	**par année**	**par année**	**par année**	**par année**
Avec personne à charge	Secteur V	19 382 $	19 673 $	20 017 $	20 417 $	20 825 $
	Secteur IV	16 429 $	16 675 $	16 967 $	17 306 $	17 652 $
	Secteur III	12 633 $	12 822 $	13 046 $	13 307 $	13 573 $
	Secteur II	10 041 $	10 192 $	10 370 $	10 577 $	10 789 $
	Secteur I	8 119 $	8 241 $	8 385 $	8 553 $	8 724 $
Sans personne à charge	Secteur V	10 994 $	11 159 $	11 354 $	11 581 $	11 813 $
	Secteur IV	9 320 $	9 460 $	9 626 $	9 819 $	10 015 $
	Secteur III	7 897 $	8 015 $	8 155 $	8 318 $	8 484 $
	Secteur II	6 692 $	6 792 $	6 911 $	7 049 $	7 190 $
	Secteur I	5 676 $	5 761 $	5 862 $	5 979 $	6 099 $

La personne salariée occupant un poste à temps partiel et travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

6-6.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la section I.

6-6.04

Sous réserve des dispositions de la clause 6-6.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

6-6.05

Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant, s'il y a un ou des dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant, et ce, malgré la définition du terme « dépendant » de la section I du présent article.

La personne salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

Section III Autres bénéfices

6-6.06

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de 50 km de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;

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

- 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus,

- 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

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 et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

6-6.07

La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler pour une autre commission scolaire avant le 61^{e} jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-6.08

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-6.06, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les 2 années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-6.09

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée : 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 la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

Aux fins du présent article, 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 la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les 2 conjoints, au sens de la clause 1-2.07, travaillent pour la même commission, un seul des 2 conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

6-6.10

Le poids de 228 kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 6-6.06 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Section IV Sorties

6-6.11

La commission assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de 50 km de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : 4 sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et 3 sorties par année pour la personne salariée avec dépendant;

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

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

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée 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.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

6-6.12

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 6-6.11, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-6.01.

6-6.13

Lorsqu'une personne salariée ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 6-6.11 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière 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.

6-6.14

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la personne salariée lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre des dispositions de la clause 6-6.13 afin de lui permettre de l'accompagner.

6-6.15

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de 50 km de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6-6.11 même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 1-2.07.

6-6.16

Sous réserve d'une entente avec la commission relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-6.11 peut anticiper au plus une sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, le proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-6.17

La commission rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention ou, à défaut, selon la politique établie par la commission applicable à l'ensemble des personnes salariées.

Section VI Décès d'une personne salariée

6-6.18

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, 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 Transport de nourriture

6-6.19

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Radisson, Mistassini, Chisasibi et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;

- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'elle verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit, annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

Section VIII Véhicule à la disposition des personnes salariées

6-6.20

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'une adaptation locale entre la commission et le syndicat.

Section IX Logement

6-6.21

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la personne salariée au moment de l'embauche sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

Section X Prime de rétention

6-6.22

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Iles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime annuelle de rétention équivalant à 8 % de son traitement annuel.

Section XI Dispositions des conventions antérieures

6-6.23

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

- la définition de « point de départ » prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à la section II;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;

- le transport de nourriture prévu à la section VII.

6-7.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-7.01

Dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, l'un des régimes ci-après décrits. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un des régimes ci-dessous décrits à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, il est réputé avoir choisi le régime II, sous réserve des dispositions de la clause 6-7.05.

Régime I

6-7.02

Lors d'une location de salles ou de locaux dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour l'utilisation de salles ou de locaux, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, la commission est tenue d'y affecter une personne salariée. Cette personne salariée reçoit une rémunération équivalente à son taux horaire simple pour chaque heure de travail effectuée en dehors de ses heures régulières de travail. Aux fins d'application des dispositions du présent alinéa, la commission offre la location de salles ou de locaux aux concierges de l'établissement selon l'ordre d'ancienneté.

Lors du refus ou de l'absence des concierges de l'établissement, la commission offre d'abord la location de salles ou de locaux aux ouvriers d'entretien, classe II de l'établissement, selon l'ordre d'ancienneté et, le cas échéant, aux concierges ou aux ouvriers d'entretien, classe II de la commission, selon l'ordre d'ancienneté, et ayant avisé par écrit la commission de leur désir d'effectuer des travaux en relation avec une location de salles ou de locaux.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lors de l'utilisation de salles ou de locaux par une municipalité dans le cadre d'une entente signée entre la commission et la municipalité (sauf dans le cas de location « ad hoc » de salles ou de locaux par une municipalité pour une activité d'un soir, d'une fin de semaine ou d'un jour férié) ou lors de l'utilisation de salles ou de locaux à des fins d'activités étudiantes socioculturelles ou sportives.

Malgré ce qui précède, la commission et le syndicat peuvent convenir que, lors de l'utilisation de salles ou de locaux par une municipalité, la personne salariée affectée selon les modalités prévues à la présente clause, est rémunérée de la façon suivante :

- Pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
21,87 $	22,20 $	22,59 $	23,04 $	23,50 $

- Pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés ainsi que pour le nettoyage sommaire des locaux :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
35,51 $	36,04 $	36,67 $	37,40 $	38,15 $

Toutefois, dans le cas où, en vertu du présent régime, la commission n'est pas tenue d'affecter une personne salariée, les dispositions de la clause 8-3.05, sauf dans le cas d'entente convenue en vertu de l'alinéa précédent, s'appliquent à la personne salariée qui s'occupe, à la demande expresse de la commission, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des salles ou des locaux.

Régime II

6-7.03

La personne salariée concierge qui accepte, à la demande expresse de la commission, d'effectuer une location ou un prêt de salles ou de locaux en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions prévues à la clause 8-3.05. La commission n'est toutefois pas tenue de lui offrir cette location ou ce prêt de salles ou de locaux.

6-7.04

La réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un mois de sa présentation.

Autre régime

6-7.05

Dans le cas où, en vertu de la convention antérieure, la commission et le syndicat ont convenu d'un régime de location et de prêt de salles ou de locaux différent de ceux prévus au présent article, ce régime est maintenu à moins d'entente au contraire.

6-7.06

Sauf dans le cas où, en vertu de la convention collective antérieure, la commission et le syndicat ont convenu d'un régime de location et prêt de salles ou de locaux autre, lorsqu'une municipalité utilise les salles ou les locaux de la commission et que la présence d'une personne salariée n'est pas requise à cette fin, les dispositions suivantes s'appliquent :

- le concierge responsable, qui est présent le jour d'une location effectuée dans le cadre d'une entente de services entre une municipalité et la commission, reçoit une compensation en temps simple de 20 minutes par journée de location;

- cette compensation s'applique durant l'année scolaire, y compris les fins de semaine. Dans ce dernier cas, le concierge responsable doit être présent le jour ouvrable suivant la location.

6-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

6-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-8.01

La paie des personnes salariées leur est versée par chèque à tous les 2 jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

6-8.02

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer :

a) le nom de l'employeur;
b) les nom et prénom de la personne salariée;
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;
i) la classe d'emplois;
j) le taux horaire, s'il y a lieu.

6-8.03

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

6-8.04

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée 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 % du traitement brut d'une personne salariée par paie.

6-8.05

La commission remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

La commission remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.

6-8.06

La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

Les dispositions de la présente section s'appliquent à tout poste d'une classe d'emplois prévue au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel.

7-1.01

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de 30 jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au syndicat dans les 15 jours.

7-1.02

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner, pour une personne salariée, l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, cela doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

7-1.03

À défaut d'entente, dans le cadre des dispositions de la clause 7-1.02, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.16 s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les dispositions des clauses 6-1.04, 6-1.09 et 6-1.10.

7-1.04

Un affichage ou un affichage collectif a une durée de 7 jours et comporte, entre autres, une description sommaire du poste, le statut du titulaire, le titre du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le titre 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 bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui la candidature doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

Dans tous les cas où la commission détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. La commission peut exiger la connaissance d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou la connaissance d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation lorsque sont rendues disponibles, par la commission, les formations nécessaires à de tels logiciels dans les 12 mois précédant l'affichage du poste. Lorsque le nombre de places est inférieur au nombre de personnes inscrites, le choix des personnes se fait par ancienneté parmi les personnes intéressées qui répondent aux qualifications requises associées aux postes pour lesquels une telle exigence peut être déterminée.

7-1.05

La commission peut continuer d'établir des listes d'admissibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut modifier ces modalités.

7-1.06

Avant de procéder à une réorganisation administrative, la commission doit soumettre son projet au comité des relations du travail. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.07

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent article, la personne salariée 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'une personne salariée ou personne satisfait aux qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté.

7-1.08

À défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de 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 catégorie des emplois de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant, les personnes salariées faisant partie des catégories et de la sous-catégorie d'emplois ci-dessus mentionnées ainsi que celles faisant partie de la sous-catégorie du personnel de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

7-1.09

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 50 jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les 20 jours de travail effectif suivant son affectation.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ou de tout engagement découlant de cette promotion.

Malgré ce qui précède, plutôt que de retourner à son ancien poste, la personne salariée peut, jusqu'à la prochaine application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à son choix, accepter :

- d'occuper temporairement un poste vacant ou nouvellement créé, après le 1er janvier dans le cas d'un poste du secteur général;

- d'occuper temporairement un poste temporairement vacant;

- d'être affectée temporairement à un surcroît de travail ou à un projet spécifique;

dont la durée coïncide avec ou excède l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi de son secteur, et ce, préalablement à l'application des dispositions concernant leur comblement.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de la présente clause, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation prévue au paragraphe b) de la clause 6-2.17. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste, le cas échéant.

7-1.10

La personne salariée affectée de façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement rattachés à ce poste à compter de son affectation.

7-1.11

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la suite de l'application des dispositions du présent article, un poste qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.12

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

7-1.13

La commission peut, avec l'accord du syndicat, pour un motif d'ordre administratif, procéder à la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, et ce, sans égard à la procédure prévue à la clause 7-1.17. Ce mouvement doit s'effectuer à l'intérieur d'une distance de 50 km du lieu de travail ou du lieu de domicile de la personne salariée concernée.

7-1.14

La commission et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'une personne salariée constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions prévues aux sous-paragraphes a) et suivants du paragraphe B) de la clause 7-1.17 et, dans ce cadre, l'ordre décrit à ces paragraphes de la clause 7-1.17 est ajusté en conséquence.

7-1.15

A) Ajout d'heures de travail

Lorsque, en cours d'année, des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles déjà prévues à un poste, elles sont d'abord offertes à la personne salariée titulaire de ce poste sans toutefois changer le statut de la personne salariée ni le poste, sauf exceptions prévues à la convention.

En adaptation scolaire, sous réserve des dispositions de la clause 7-1.22, cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée ni le poste.

L'ajout d'heures ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ou de dépassement de la semaine régulière de travail, en conséquence, les heures ajoutées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Lorsque la commission décide de maintenir, en tout ou en partie, les heures ajoutées à un poste autre qu'un poste en service de garde pour l'année financière suivante, le poste est alors considéré vacant. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission décide de maintenir pour l'année financière suivante, en tout ou en partie, les heures ajoutées avant le 1er novembre à un poste en adaptation scolaire suivant l'application de la clause 7-1.22, le poste n'est pas considéré vacant. Si requis, le statut de la personne salariée et le poste sont alors modifiés.

Cependant, si cet ajout d'heures a pour effet de modifier le statut du poste à temps partiel pour qu'il devienne à temps complet, le poste est alors considéré vacant. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

Le syndicat est informé au plus tard le 15 novembre des ajouts d'heures effectuées avant le 1er novembre et des horaires des personnes salariées concernées.

B) Réduction d'heures de travail

La commission peut diminuer les heures d'un poste d'une personne salariée en cours d'année aux conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) suivants. Cette diminution s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier ni le statut et ni le poste de la personne salariée.

Lorsque la commission décide de maintenir, en tout ou en partie, la diminution d'heures d'un poste autre qu'un poste en service de garde pour l'année financière suivante, le poste est alors considéré vacant. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

a) secteur général :

Dans le secteur général, la commission peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste pour des raisons imprévisibles et réaffecter la personne salariée, de façon temporaire ou régulière, à d'autres tâches compatibles pour une durée équivalente.

b) secteur de l'adaptation scolaire :

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste et réaffecter la personne salariée régulière pour une durée équivalente.

c) secteur des services de garde :

La commission peut, au cours de la semaine de relâche ou à compter du 15 mai, réduire le nombre d'heures d'un poste. Au cours de la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis. En cours d'année, la commission peut réduire le nombre d'heures d'un poste à la suite d'une diminution significative de la clientèle. Dans ce cas, elle procède à l'intérieur d'une plage horaire selon l'ordre inverse d'ancienneté.

C) Temps de planification, de préparation et d'organisation

Un poste de technicienne ou technicien en éducation spécialisée, de technicienne-interprète ou technicien-interprète ou de technicienne ou technicien en écriture braille doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

Un poste de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou éducateur en service de garde doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

D) Heures en 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 ou la journée régulière prévue à la clause 8-2.01.La commission cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent le service.

Section II Secteur général

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste autre qu'un poste des classes d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, technicienne-interprète ou technicien-interprète, technicienne ou technicien en service de garde, éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et éducatrice ou éducateur en service de garde.

7-1.16

La commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant entre la rentrée scolaire et la fin du mois de décembre. Toutefois, les postes comblés temporairement ou demeurés vacants durant cette période sont offerts au mois de janvier dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation en appliquant la séquence prévue à la clause 7-1.17.

La commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant le 1er janvier ou après afin de constituer une banque de postes vacants visant à faciliter l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé

7-1.17

A) Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède par affichage conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la présente clause ou à défaut selon les sous-paragraphes d, g, et h du paragraphe B).

À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée régulière qui occupe un poste peut choisir d'occuper un second poste régulier à temps partiel en vertu du paragraphe précédent, si le cumul de ce 2e poste n'entraîne pas de conflit d'horaire et n'excède pas la journée et la semaine régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01 et 8-2.02. La personne salariée occupe ce 2e poste tant et aussi longtemps que ces conditions sont satisfaites, sous réserve de l'article 7-3.00 ou du choix de la personne salariée de cumuler un autre poste en vertu du paragraphe précédent de la présente clause. Le cumul d'un 2e poste n'a pas pour effet de modifier ni le poste qu'elle détient ni son statut.

Malgré ce qui précède, si à la date d'entrée en vigueur de la convention, une personne salariée cumule deux postes, elle continue de bénéficier pour les heures travaillées dans ces postes, des avantages que lui accorde la commission à cette date, et ce, jusqu'au 30 juin suivant. Dans ce cas, la commission et la personne salariée conviennent, avant l'application du processus de sécurité d'emploi, du poste qu'elle détient et elle bénéficie, le cas échéant, à compter du 1er juillet suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, des avantages et des modalités prévus à la présente clause.

B) Poste à temps complet

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps complet, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante :

a) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité de la même classe d'emplois, les autres personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois et non couvertes par la convention ainsi que parmi les personnes salariées régulières permanentes bénéficiant d'un droit de retour à cette classe d'emplois en vertu des dispositions prévues aux clauses 7-3.18, 7-3.51 ou d'un droit de retour prévu au paragraphe b) de la clause 7-3.19.

Si aucune personne salariée n'accepte, la commission désigne la personne salariée la moins ancienne.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue aux paragraphes a) et b) de la clause 7-3.19, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées;

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité et les autres personnes salariées en disponibilité du personnel de soutien à son emploi non couvertes par la convention.

Le cas échéant, lorsque la personne salariée comble un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait immédiatement avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois, conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00.

Si aucune personne salariée n'accepte, la commission désigne la personne salariée la moins ancienne.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue aux paragraphes a) et b) de la clause 7-3.18, suivant les modalités et pour la durée y mentionnée;

c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage selon les dispositions de la clause 7-1.04. Un exemplaire de l'avis d'affichage est transmis simultanément au syndicat.

Dans les 20 jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté. De plus, dans les 30 jours ouvrables de la fin de l'affichage, elle affecte le candidat choisi;

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées, inscrites sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois du poste à combler et celles visées aux articles 10-1.00 et 10-2.00 qui répondent aux conditions de la liste de priorité d'emploi, et qui ont posé leur candidature;

e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle s'adresse au Bureau national de placement, lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité, provenant d'une autre commission scolaire;

f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes de son personnel de gérance[1] 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, celle qui répond le mieux aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la commission;

g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées non inscrites sur la liste de priorité qui ont posé leur candidature;

h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), elle offre le poste à toute autre personne.

Tout mouvement résultant des paragraphes b), e) et f) de la présente clause ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une classe d'emplois dont l'échelle de traitement comporte un maximum supérieur à celui de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois avant d'être mise en disponibilité, ou de bénéficier d'un statut équivalent, le cas échéant.

---

[1] L'expression « personnel de gérance » est employée dans le même sens que celui donné à cette expression dans le « Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires » établi par le ministère, le tout à titre indicatif seulement et sans préjudice.

Aux fins d'application des paragraphes a), b), e) et f), malgré toute disposition contraire, l'ancienneté d'une personne salariée non couverte par la convention est déterminée par la commission suivant les dispositions de l'article 8-1.00 comme si celle-ci eut été applicable à la personne salariée concernée depuis le début de son emploi.

Par exception, lorsqu'une personne salariée régulière mise à pied depuis 24 mois ou moins, ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste régulier à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application du paragraphe c) pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel et qui obtient un poste à temps complet, sauf que cette reconnaissance ne peut pas avoir d'effet avant la fin de la période d' adaptation prévue à la clause 7-1.09.

Les personnes salariées visées au paragraphe d) de la présente clause, à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurer des personnes salariées couvertes par les dispositions des articles 10-1.00 et 10-2.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, la personne salariée retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la présente clause, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00 et 10-2.00.

7-1.18

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation, les postes vacants ou nouvellement créés demeurés vacants et les comble en appliquant la séquence prévue à la clause 7-1.17.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou affectation dans le cadre d'un projet spécifique

7-1.19

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, pour une durée préalablement déterminée de 15 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) malgré les dispositions de la clause 7-2.04 et sous réserve des dispositions de la clause 7-3.04, elle affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;

b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, elle affecte une personne salariée visée aux clauses 7-4.04 et 5-3.31 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);

c) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative qui peut ajouter ces heures à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la journée ou la semaine régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02. Cet ajout d'heures n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;

d) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative pour qui cette affectation constitue un changement de quart de travail ou une mutation impliquant une augmentation de son nombre d'heures de travail ou une promotion;

e) à défaut, elle peut fractionner le poste temporairement vacant et offrir les périodes de travail fractionnées en cumul, par ancienneté, aux personnes salariées régulières du même bureau, service, école ou centre qui peuvent ajouter ces périodes à leur horaire, sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires;

f) à défaut, elle peut fractionner le poste temporairement vacant et offrir les périodes de travail fractionnées en cumul, aux personnes salariées à l'essai du même bureau, service, école ou centre qui peuvent ajouter ces périodes à leur horaire, sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires;

g) à défaut, elle l'offre à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois requise;

h) à défaut, elle l'offre à toute autre personne.

7-1.20

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, elle les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, elle l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, elle l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Ils sont également offerts en janvier s'ils n'ont pas été comblés de façon temporaire à l'automne.

Section III Secteur de l'adaptation scolaire

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste des classes d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé

7-1.21

Lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou qui devient vacant avant la rentrée des élèves, elle procède selon les dispositions apparaissant à la clause 7-3.30.

Tout poste nouvellement créé ou qui devient vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.19 sous réserve des dispositions de la clause 7-1.22.

7-1.22

Malgré ce qui précède, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au comblement des postes vacants, la commission ne peut, avant le 1er novembre, ajouter des heures à un poste. La commission doit, dans ce cas créer un poste, afficher et combler ce poste nouvellement créé selon les dispositions de la clause 7-1.17.

Toutefois, la commission peut, avant le 1er novembre, ajouter des heures à un poste lorsque le changement à son organisation découle de l'une ou plusieurs des situations suivantes :

a) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :

   - une modification relativement à l'intégration totale ou partielle d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;

   - une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;

   - une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés;

b) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA;

c) l'arrivée d'un nouvel élève HDAA dans l'établissement;

d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou affectation dans le cadre d'un projet spécifique

7-1.23

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, pour une durée préalablement déterminée de 10 jours ouvrables et plus elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.19.

Toutefois après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, elle les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Il en est de même, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, elle l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, elle l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Section IV Secteur des services de garde

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste des classes d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde, éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et éducatrice ou éducateur en service de garde.

Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé

7-1.24

Tout poste nouvellement créé ou qui devient vacant avant la rentrée des élèves est comblé, par rappel, selon les dispositions des clauses 7-3.38, 7-3.39 et 7-3.40.

Tout poste nouvellement créé ou qui devient vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.25.

Comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail

7-1.25

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail, pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) malgré les dispositions de la clause 7-2.04 et sous réserve des dispositions de la clause 7-3.04, elle affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;

b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, elle affecte une personne salariée visée aux clauses 7-4.04 et 5-3.31 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);

c) à défaut :

- dans le cas d'un poste de technicienne ou technicien en service de garde, elle offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde;

- dans le cas d'un poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, elle offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde;

- dans le cas d'un poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde, la commission offre la ou les périodes de travail en cumul, par ancienneté, à la ou les personnes salariées du même service de garde qui peut ajouter ces périodes à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la journée ou la semaine régulière de travail prévues à la clause 8-2.01. À cette fin, le poste temporairement vacant ou le surcroît de travail peut être fractionné en période dont la durée est déterminée par la commission scolaire mais qui ne peut être inférieure à 15 minutes.

  Tout ajout de période ne doit pas occasionner de changement de groupe pour l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde et n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée.

  Cette disposition vise à favoriser l'utilisation du personnel régulier œuvrant dans le service de garde.

d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi.

Toutefois après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, elle les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Il en est de même, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, lorsque la commission décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, elle l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, elle l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée régulière qui doit être mise à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, si elle est mise à pied ou mise en disponibilité à la suite de l'abolition définitive de son poste, elle bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste de 12 mois devient un poste de moins de 12 mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants, et ce, sur demande écrite à la commission dans les 10 jours de la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03 :

a) de l'application des dispositions de l'article 7-3.00;

b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de 50 km et de son lieu habituel de travail et de son domicile ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;

c) d'une mise à pied temporaire selon les dispositions de la clause 7-2.03.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée concernée dans le délai imparti, la personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement selon les dispositions de la clause 7-2.03 si elle est une personne salariée non permanente. Si elle est une personne salariée permanente, elle est réputée avoir choisi l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée qui se prévaut du choix prévu au paragraphe b) de la présente clause est réputée avoir effectué ce choix jusqu'à ce que la commission procède à l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.03

Après consultation du syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire laquelle ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans un service de garde, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai et la rentrée des élèves.

Dans le cas d'une personne salariée de cafétéria travaillant plus de 15 heures par semaine et dans le cas d'une personne salariée de cafétéria visée par la clause 10-2.04, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai et le 15 septembre d'une même année. Pendant la période de fermeture des cafétérias à l'occasion de la période des fêtes, la personne salariée de cafétéria bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit, le cas échéant, en vertu des dispositions de l'article 5-2.00;

b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit, le cas échéant.

En outre, la personne salariée de cafétéria qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée.

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'une personne salariée détient la même classe d'emplois, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied au moins un mois avant la date effective de la mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.04. Une copie de l'avis est simultanément transmise au syndicat.

7-2.04

Au cours de la période de mise à pied, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie de priorités pour combler :

a) tout poste temporairement vacant;

b) tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier de ces priorités, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Les priorités mentionnées à la présente clause s'exercent selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées concernées.

Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affectée à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-2.02.

7-2.05

Malgré toute disposition contraire, lorsque la commission décide de combler un poste à caractère temporaire, elle peut y affecter une personne salariée en disponibilité à son emploi et les tâches confiées à cette personne salariée doivent être en relation avec ses qualifications et les tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

7-2.06

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.07

En outre, la personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle pendant sa période de service actif. De plus, durant cette période de mise à pied temporaire, les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

Durant une mise à pied temporaire effectuée en vertu du présent article, la période d'invalidité et les prestations d'assurance salaire sont suspendues. Cette suspension n'a pas pour effet de réduire la période maximale de 104 semaines de prestations.

Exceptionnellement, si une personne salariée n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pour invalidité au moment de sa mise à pied temporaire, elle peut demander de recevoir son indemnité de vacances.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Dispositions générales

En plus de la présente section et des sections VI, VII, VIII et IX seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur général, de l'adaptation scolaire et à celles travaillant dans le secteur des services de garde.

La personne salariée qui occupe deux postes réguliers bénéficie du mécanisme de la sécurité d'emploi prévu au présent chapitre pour chaque poste. Le choix d'un 2e poste ne peut entraîner de conflit d'horaire ni excéder la semaine ou la journée régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01 et 8-2.02.

Lorsque la personne salariée occupe 2 postes réguliers de la même classe d'emplois et que ces 2 postes sont abolis, elle doit effectuer un seul choix selon la séquence prévue à la section III ou IV du présent article.

Dans l'application des clauses prévues au présent article, dans tous les cas où la personne salariée peut effectuer un choix, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée parmi tous les choix possibles.

7-3.01

Une personne salariée ne peut, par application des clauses prévues au présent article, en déplacer une autre que si elle possède plus d'ancienneté que la personne salariée qu'elle déplace.

Dans le cadre des dispositions des clauses prévues au présent article, une personne salariée qui détient un poste de 12 mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de 12 mois.

Lorsque, par application des dispositions des clauses prévues au présent article, une personne salariée occupant un poste à temps partiel est réaffectée dans un poste à temps complet ou déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, celle-ci acquiert sa permanence si elle a au moins 2 années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ces cas seulement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée occupant un poste à temps partiel.

7-3.02

Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une des dispositions du présent article, la personne salariée concernée doit posséder les qualifications requises par le Plan de classification et les exigences particulières du poste déterminées par la commission.

7-3.03

En aucun cas, l'application des dispositions du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour la personne salariée régulière permanente bénéficiant d'un droit de retour en vertu du paragraphe b) des clauses 7-3.18, 7-3.32, 7-3.52 et de la clause 7-3.47, de déplacer une personne salariée dans son ancienne classe d'emplois, ne constitue pas une promotion.

7-3.04

Une personne salariée régulière permanente ne peut être tenue d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à 50 km et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé.

Dans le cadre des dispositions des clauses prévues au présent article, une personne salariée régulière ne peut être tenue d'accepter un poste d'une catégorie d'emplois différente de celle à laquelle elle appartient.

Section II Dispositions particulières pour les secteurs général et de l'adaptation scolaire

7-3.05

Dans le secteur général, lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins 45 jours avant la date effective de son abolition.

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins 15 jours avant la date effective de son abolition.

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

7-3.06

Sous réserve des dispositions de la clause 7-1.01, la commission ne peut abolir de postes détenus par des personnes salariées régulières que le 1er juillet de chaque année financière.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des personnes salariées régulières à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

7-3.07

La personne salariée dont le poste est aboli est réaffectée dans un autre poste, mise à pied, mise en disponibilité, ou son emploi prend fin selon les dispositions prévues au présent article.

7-3.08

La personne salariée régulière du secteur général dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins 30 jours de la date effective de l'abolition de son poste.

La personne salariée régulière du secteur de l'adaptation scolaire dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins 5 jours avant la date effective de l'abolition de son poste.

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général

7-3.09

La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel;

b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur immédiat;

c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

d) un autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

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

Toutefois, lorsque le poste est transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu actuel ou qu'il fait l'objet d'une réduction du nombre d'heures, la personne salariée peut conserver le poste tel que modifié. Dans ce cas, la commission en informe le syndicat. À défaut par la personne salariée de conserver le poste modifié, la commission procède à l'abolition du poste. Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut conserver un poste lorsque la réduction du nombre d'heures a pour effet de modifier le poste à temps complet en un poste à temps partiel.

7-3.10

Dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes visés aux clauses 7-1.15 et 7-1.16 qu'elle décide de maintenir, les postes nouvellement créés ainsi que les postes dont les titulaires ont signé une demande de rente de retraite et dont le départ est fixé avant le 1er août. Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de personnes dont le poste est aboli dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires jusqu'à concurrence du nombre de personnes salariées dont le poste est aboli. Leur poste devient vacant et est ajouté à la banque.

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04, les postes dont les titulaires ont signé une demande de retraite et dont le départ est fixé à compter du 1er août et avant le 1er septembre. Ces postes sont comblés conformément à la clause 7-1.17. Les postes libérés sont comblés conformément à la clause 7-1.16.

7-3.11

La commission offre par ordre d'ancienneté les postes vacants de la banque ainsi que les postes libérés pendant l'application de la présente clause aux personnes suivantes :

a) les personnes salariées en disponibilité;

b) les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;

c) les personnes salariées, plus anciennes que les personnes salariées dont le poste est aboli;

d) les personnes salariées dont le poste est aboli;

e) aux personnes salariées excédentaires d'une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que toutes les personnes salariées de la classe d'emplois peuvent effectuer un choix prévu à la présente section.

7-3.12

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d’emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

à défaut,

b) déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement supérieur à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

à défaut,

c) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

La personne salariée peut choisir un poste vacant comportant un nombre d'heures inférieur. Dans tous les cas, lorsque la personne salariée effectue un choix en vertu du sous-paragraphe c) de la présente clause, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe A) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

La personne salariée qui effectue un choix en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

C) La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe B) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

D) La personne salariée régulière déclarée excédentaire dans sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.10 ou la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu des paragraphes A), B) ou C) précédents, doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement supérieur à celui qu'elle occupait;

à défaut,

c) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait.

La personne salariée qui effectue un choix en vertu du paragraphe D) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

E) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe D) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait.

La personne salariée qui effectue un choix en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe E) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

F) La personne salariée régulière déplacée en vertu des paragraphes D) ou E) précédents, doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéficie de la protection salariale;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

à défaut,

c) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

d) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait.

La personne salariée qui effectue un choix en vertu des sous-paragraphes b) et d) du paragraphe F) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

G) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste ou celle qui est déplacée en vertu du paragraphe F) précédent, doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait.

La personne salariée non permanente peut renoncer à l'application du paragraphe G) de la présente clause et choisir d'être inscrite sur la liste de priorité d'emploi.

La personne salariée qui effectue un choix en vertu des sous-paragraphes a) ou b) du paragraphe G) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

7-3.13

Une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant dans sa classe d'emplois lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) elle ne possède pas les qualifications requises ou ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet alors que le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est à plus de 50 km, sous réserve de la clause 7-3.04.

Dans ce cas, elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.14

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque :

a) son poste est aboli;

b) elle est déplacée;

c) elle est déclarée excédentaire.

Toutefois, la personne salariée à l'essai déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant à la suite de l'application des dispositions de la présente section, mais avant l'application de la clause 7-3.17.

7-3.15

Les dispositions contenues à la présente section s'appliquent à la personne salariée absente comme si elle était au travail et son absence ne peut avoir pour effet de suspendre, retarder ou invalider tout mouvement de personnel.

La personne salariée absente exerce son choix au même moment que les autres personnes salariées selon la procédure déterminée par les parties locales.

Toutefois, s'il est impossible de rejoindre la personne salariée absente en raison de son état de santé, selon les procédures déterminées par les parties locales, elle exerce son choix à son retour.

7-3.16

Aux fins d'application des dispositions de la présente section, la classe d'emplois de concierge et celle de concierge de nuit se subdivisent en 2 classes d'emplois chacune, soit :

- les classes II (moins de 9275 m^2) et

- les classes I (9275 m^2 et plus).

7-3.17

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire, la commission comble, selon les dispositions de la clause 7-1.18, les postes demeurés vacants.

Protection salariale

7-3.18

Dans le cadre des dispositions des clauses de la présente section, la personne salariée régulière non permanente réaffectée dans un poste qui constituerait pour elle une rétrogradation bénéficie des dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 6-2.17 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

Par contre, la personne salariée régulière permanente qui, par application des dispositions des clauses de la présente section, a été tenue d'être réaffectée ou de déplacer une personne salariée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste de son ancienne classe d'emplois dans le cadre du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ou lors de l'application des dispositions des clauses de la présente section; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et bénéficie des dispositions du paragraphe a) de la clause 6-2.17 relatif à la rétrogradation volontaire.

7-3.19

Lorsque, par application des dispositions de la présente section, une personne salariée régulière permanente occupant un poste à temps complet doit choisir un poste vacant de sa classe d'emplois comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait, cette personne salariée bénéficie des dispositions mentionnées ci-après.

Lorsque, par application des dispositions de la présente section, la personne salariée permanente est tenue d'être réaffectée ou déplacée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant cette réaffectation ou ce déplacement, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant cette réaffectation. Lors de cette réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation dans le cadre du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ou lors de l'application des dispositions des clauses de la présente section, advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

Lorsque, par application de la clause des dispositions de la présente section, la personne salariée bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix, le droit de retour s’effectue sur un poste comportant un nombre d’heures au moins égal au poste choisi en y ajoutant le nombre d’heures pour lequel elle bénéficie d’une protection salariale.

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.20

La commission applique les dispositions de la présente section avant la rentrée des élèves.

7-3.21

La personne salariée régulière conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente si la commission décide de le maintenir.

7-3.22

La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent :

a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel;

b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur immédiat;

c) un changement d'horaire à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes sans changement de quart de travail;

d) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

e) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Toutefois, lorsque le poste est transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu actuel ou qu'il fait l'objet d'une réduction du nombre d'heures, la personne salariée peut conserver le poste tel que modifié. Dans ce cas, la commission en informe le syndicat. À défaut par la personne salariée de conserver le poste modifié, la commission procède à l'abolition du poste. Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut conserver un poste lorsque la réduction du nombre d'heures a pour effet de modifier le poste à temps complet en un poste à temps partiel.

Dans le cas d'une personne salariée 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'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut maintenir cette personne salariée en poste lorsque cela est justifié par le plan d'intervention. Toutefois, si cela a pour effet de diminuer les heures du poste de la personne salariée, celui-ci est alors aboli et la personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-3.23

La commission comble dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou d'une séance d'affectation :

- les postes vacants et nouvellement créés;

- les postes vacants à la suite de l'application de la clause 7-1.15;

- les postes libérés au cours de la séance d'affectation, le cas échéant.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste que si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment. Cependant, elle ne peut par la suite poser sa candidature lors des affichages prévus à la clause 7-3.30.

7-3.24

La commission offre les postes vacants énumérés à la clause précédente aux personnes salariées régulières, en tenant compte de l'ancienneté, de la façon suivante :

a) les personnes salariées en disponibilité;

b) les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;

c) les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation;

d) les personnes salariées dont le poste est aboli.

7-3.25

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

à défaut,

b) déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement supérieur à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

à défaut,

c) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer, parmi les personnes salariées de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement de son choix;

La personne salariée peut choisir un poste vacant comportant un nombre d'heures inférieur. Dans tous les cas, lorsque la personne salariée effectue un choix en vertu du sous-paragraphe c) de la présente clause, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe A) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

La personne salariée qui effectue un choix en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

C) La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe B) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

à défaut,

b) choisir un poste dans la banque de postes vacants comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

D) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu des paragraphes A), B) ou C) précédents, doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures égal ou supérieur à celui qu'elle occupait. Toutefois, si la personne salariée choisit un poste comportant un nombre d'heures inférieur, elle perd le bénéfice de la protection salariale;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures égal à celui qu'elle occupait;

à défaut,

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement supérieur à celui qu'elle occupait;

à défaut,

c) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures immédiatement inférieur à celui qu'elle occupait.

La personne salariée qui effectue un choix en vertu du paragraphe D) de la présente clause, bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix.

E) La personne salariée non permanente qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe D) précédent doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et comportant un nombre d'heures le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;

ou

déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte et occupant un poste comportant un nombre d'heures le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;

ou

choisir d'être inscrite sur la liste de priorité;

F) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe D) précédent est mise en disponibilité.

7-3.26

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe D) de la clause 7-3.25, exerce les choix prévus au paragraphe B) de la clause 7-3.25 et ainsi de suite.

7-3.27

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres, sous réserve de la clause 7-3.04.

Dans ce cas, elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.28

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque :

a) son poste est aboli;

b) elle est déplacée.

7-3.29

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent, quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

7-3.30

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés selon les dispositions de la clause 7-1.18.

7-3.31

L'affectation d'une personne salariée peut être modifiée en cours d'année.

Protection salariale

7-3.32

Dans le cadre des dispositions des clauses de la présente section, la personne salariée régulière non permanente réaffectée dans un poste qui constituerait pour elle une rétrogradation bénéficie des dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 6-2.17 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

Par contre, la personne salariée régulière permanente qui, par application des dispositions des clauses de la présente section, a été tenue d'être réaffectée ou de déplacer une personne salariée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste de son ancienne classe d'emplois dans le cadre du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ou lors de l'application des dispositions des clauses de la présente section; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et bénéficie des dispositions du paragraphe a) de la clause 6-2.17 relatif à la rétrogradation volontaire.

7-3.33

Lorsque, par application des dispositions de la présente section, une personne salariée régulière permanente occupant un poste à temps complet doit choisir un poste vacant de sa classe d'emplois comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait, cette personne salariée bénéficie des dispositions mentionnées ci-après.

Lorsque, par application des dispositions de la présente section, la personne salariée permanente n'a d'autre choix que d'être réaffectée ou déplacée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant cette réaffectation ou ce déplacement, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant cette réaffectation. Lors de cette réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation dans le cadre du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ou lors de l'application des dispositions des clauses de la présente section advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

Lorsque, par application de la clause des dispositions de la présente section, la personne salariée bénéficie de la protection salariale la moins élevée au moment de son choix, le droit de retour s’effectue sur un poste comportant un nombre d’heures au moins égal au poste choisi en y ajoutant le nombre d’heures pour lequel elle bénéficie d’une protection salariale.

Section V Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde

7-3.34

A) La commission applique les dispositions de la présente section avant la rentrée des élèves.

B) Une personne salariée régulière permanente ne peut être tenue d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à 50 km et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, sous réserve de la clause 7-3.04.

7-3.35

La commission rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde, les personnes salariées de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde.

7-3.36

La commission rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde, les personnes salariées de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale.

7-3.37

La commission rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde et par ancienneté, les personnes salariées de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde.

7-3.38

Après le rappel prévu à la clause 7-3.35, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif, selon les dispositions de la clause 7-1.04, ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde;

- les postes libérés de la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde au cours de la séance d'affectation, le cas échéant.

La commission comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

a) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde non rappelées et les techniciennes ou techniciens en service de garde qui ont fait une demande de mutation;

b) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, et d'éducatrice ou éducateur en service de garde qui ont posé leur candidature.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

7-3.39

Après le rappel prévu à la clause 7-3.36, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif, selon les dispositions de la clause 7-1.04, ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;

- les postes libérés de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, au cours de la séance d'affectation.

La commission comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

a) parmi les personnes salariées en disponibilité des classes d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde et d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;

b) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, qui ont fait une demande de mutation;

c) parmi les personnes salariées régulières non rappelées des classes d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde et d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;

d) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde qui ont posé leur candidature.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

7-3.40

Après le rappel prévu à la clause 7-3.37, la commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif, selon les dispositions de la clause 7-1.04, ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

- les postes libérés de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde au cours de la séance d'affectation.

La commission comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

a) parmi les personnes salariées en disponibilité des classes d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde, d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, et d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

b) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde qui ont fait une demande de mutation;

c) parmi les personnes salariées régulières non rappelées des classes d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde, d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, et d'éducatrice ou éducateur en service de garde.

Lorsque le commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

7-3.41

La personne salariée régulière non rappelée doit :

a) choisir un poste vacant;

b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

7-3.42

Dans l’application de la section V du présent article, la personne salariée permanente non rappelée ou déplacée, qui peut choisir un poste vacant ou déplacer une personne salariée occupant un poste comportant le même nombre d’heures ou comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d’heures de sa semaine régulière de travail de l’année précédente, est tenue d’effectuer un choix parmi ces postes à défaut de quoi, elle perd le bénéfice de la protection salariale. La personne salariée permanente qui n’a pu choisir un poste vacant ou déplacer une personne salariée dans un poste comportant le même nombre d’heures ou comportant une réduction maximale de 10 % du nombre d’heures de sa semaine régulière de travail de l’année précédente, est tenue de choisir le poste comportant le plus grand nombre d’heures parmi les postes vacants et les postes occupés par une personne salariée qu’elle peut déplacer.

7-3.43

La personne salariée régulière non rappelée qui n'a pu obtenir un poste dans son service de garde a l'obligation de poser sa candidature sur un poste vacant selon la clause 7-3.38, 7-3.39 ou 7-3.40, à défaut elle est mise à pied.

7-3.44

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.45

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent, quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

7-3.46

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés selon les dispositions de la clause 7-1.17.

Protection salariale

7-3.47

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou comportant une réduction maximale de 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 10 %. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

La personne salariée permanente, technicienne ou technicien en service de garde, tenue d'accepter un poste à temps plein d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde, voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Le taux de traitement de la personne salariée demeure évolutif pour le calcul de sa protection. La personne salariée conserve sa classe d'emplois pour fins de mouvement de personnel et bénéficie d'un droit de retour dans sa classe d'emplois lors de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi.

La personne salariée est intégrée dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde en lui accordant l'échelon correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues et directement pertinentes. La personne salariée bénéficie du montant de sa protection tant et aussi longtemps que son nombre d'heures travaillées rémunérées à son taux de traitement d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde n'excède pas ce montant.

Si le traitement de la personne salariée comme éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, ou éducatrice ou éducateur en service de garde est inférieur au montant de sa protection, la commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures établi en divisant le montant de sa protection par son taux de traitement dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

La personne salariée permanente, éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, tenue d'accepter un poste à temps plein d'éducatrice ou éducateur en service de garde, voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Le taux de traitement de la personne salariée demeure évolutif pour le calcul de sa protection. La personne salariée conserve sa classe d'emplois pour fins de mouvement de personnel et bénéficie d'un droit de retour dans sa classe d'emplois lors de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi.

La personne salariée est intégrée dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde en lui accordant l'échelon correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues et directement pertinentes. La personne salariée bénéficie du montant de sa protection tant et aussi longtemps que son nombre d'heures travaillées rémunérées à son taux de traitement d'éducatrice ou éducateur en service de garde n'excède pas ce montant.

Si le traitement de la personne salariée comme éducatrice ou éducateur en service de garde est inférieur au montant de sa protection, la commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures établi en divisant le montant de sa protection par son taux de traitement dans la classe d'emplois ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Cependant, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps plein, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

7-3.48

La personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail selon les dispositions de la clause 7-1.25.

Section VI Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité

7-3.49

A) Préretraite

Aux fins de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite à une personne salariée en tenant compte des modalités suivantes :

1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et d'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles;

2) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;

3) seule y est admissible la personne salariée 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;

4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;

5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité;

6) la personne salariée admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée régulière permanente si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La prime de séparation accordée à une personne salariée en vertu de la présente clause doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque cette personne salariée est embauchée dans le secteur de l'éducation dans les 12 mois suivant 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 la personne salariée régulière permanente. La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle quitte la commission.

Une personne salariée ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

Sauf dans le cas où un poste lui est offert dans le cadre des dispositions de la clause 7-3.50, la personne salariée régulière permanente mise en disponibilité peut choisir de démissionner et bénéficier de la prime de séparation. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

C) Transfert de la permanence et de l'ancienneté

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission scolaire qui l'embauche si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité.

D) Prêt de service

La commission, la personne salariée et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prête les services de la personne salariée régulière permanente à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité. Dans ce cas, les parties remplissent et signent le contrat prévu à l'annexe I. Cependant, avant que la commission signe un contrat avec une personne salariée et un organisme, elle doit aviser le syndicat au moins 10 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne salariée avec laquelle elle a l'intention de conclure un contrat.

Section VII Droits et obligations de la personne salariée

7-3.50

Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans sa commission un poste à temps complet, poste situé à une distance égale ou inférieure à 50 km 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, et ce, peu importe le nombre d'heures, l'horaire du poste concerné et la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

L'alinéa précédent ne peut toutefois pas obliger une personne salariée en disponibilité appartenant à la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique ou à la catégorie des emplois de soutien administratif à accepter un poste de la catégorie des emplois de soutien manuel. De même, elle ne peut obliger une personne salariée en disponibilité appartenant à la catégorie des emplois de soutien manuel à accepter un poste de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique ou de la catégorie des emplois de soutien administratif.

Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans une autre commission scolaire un poste à temps complet à l'intérieur d'un rayon de 50 km par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation, et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné. Elle bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 7-3.51.

Le défaut pour une personne salariée en disponibilité d'accepter une offre écrite conformément aux alinéas précédents constitue, à toutes fins que de droit, une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. Dans le cas où cette offre est faite par une autre commission, la personne salariée dispose d'un délai de 7[1] jours pour l'accepter.

Dans le cadre de la présente clause, une personne salariée qui, lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de 12 mois, ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de 12 mois.

---

[1] Lire 12 jours au lieu de 7 jours si cette offre d'emploi implique le déménagement de la personne salariée en cause.

7-3.51

Lorsque, par application des dispositions de la clause précédente, une personne salariée doit accepter dans une autre commission scolaire un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge 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 la prise en charge 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 la personne salariée concernée progresse.

Lorsque, par application des dispositions de la clause 7-3.50 ou des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention collective antérieure, une personne salariée a dû accepter dans sa commission un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions de l'alinéa précédent de la présente clause et du paragraphe b) des clauses 7-3.19 et 7-3.33 et de la clause 7-3.48.

De même, la personne salariée qui, en vertu des dispositions de la clause 7-3.16 des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 », a dû accepter un poste de moins de 12 mois, bénéficie des dispositions de la clause 7-3.17 des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ».

7-3.52

Lorsque, par application des dispositions de la clause 7-3.50, une personne salariée régulière permanente doit accepter un poste situé dans une classe d'emplois inférieure à celle qu'elle détenait avant ce mouvement, elle bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste de son ancienne classe d'emplois dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ou lors de l'application des dispositions du présent article; advenant le refus de la personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

7-3.53

Lorsque le poste que doit accepter la personne salariée régulière permanente par application des dispositions du présent article est situé dans une classe d'emplois inférieure à celle qu'elle détenait avant ce mouvement et comporte, en plus, la caractéristique prévue aux clauses 7-3.19, 7-3.33 et 7-3.48 ou 7-3.51, cette personne salariée bénéficie alors des dispositions de la clause 7-3.52 et de la protection salariale prévue au paragraphe a) des clauses 7-3.19 et 7-3.33 et de la clause 7-3.48 ou de la clause 7-3.51, selon le cas.

7-3.54

a) La personne salariée en disponibilité, qui accepte d'être relocalisée à un poste situé à plus de 50 km de son domicile et de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à 2 mois de traitement si cette relocalisation implique son déménagement. Cette prime est égale à 4 mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des régions 1, 8 ou 9 (annexe M), à partir d'une autre région.

   La commission accorde également une prime de relocalisation volontaire à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

b) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

c) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.

d) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai.

e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité du personnel de soutien est relocalisée ou réaffectée selon les dispositions du présent chapitre, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière et, s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de jours de congé de maladie non monnayables.

   Elle y transporte également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention, et ce, malgré toute disposition contraire.

   La commission qui embauche cette personne salariée reconnaît les bénéfices qu'elle transporte en vertu du présent paragraphe e).

f) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et les tâches des classes d'emplois de sa catégorie. De plus, elle doit participer aux activités de formation ou de perfectionnement requises par la commission.

La commission peut aussi, avec l'accord de la personne salariée concernée, conclure une entente de services avec une autre commission scolaire, auquel cas la personne salariée visée doit accepter l'affectation qui en découle.

g) La personne salariée régulière n'ayant pas acquis sa permanence et ayant terminé au moins une année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied, à la suite de l'application des dispositions du présent article, demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de 2 ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauche qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même région, et ce, dans un délai de 7 jours de cette offre écrite d'embauche. À défaut d'accepter cette offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau national 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) La personne salariée relocalisée par suite de l'application des dispositions de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie de la part de la commission scolaire d'origine des dispositions de l'annexe B aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions du paragraphe a) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :

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

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

j) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande à la condition que le poste offert se situe à une distance qui respecte les exigences de la clause 7-3.53. La personne salariée qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

Section VIII Obligations de la commission

7-3.55

Lorsque la commission décide de procéder à une embauche, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse, conformément aux dispositions du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 7-1.14, une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau national de placement du nom de toute personne salariée qu'elle met en disponibilité de même que du nom de toute personne salariée régulière non permanente ayant terminé au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.56

Durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexion ou restructuration. Toutefois, pendant l'année financière précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité si la cause de cette abolition résulte de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, une nouvelle commission, une commission qui en annexe une autre, en tout ou en partie, ou une commission restructurée peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes.

7-3.57

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la personne salariée régulière ou la personne salariée régulière permanente dont la majeure partie des fonctions doit s'exercer auprès de l'autre commission scolaire, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée régulière permanente peut demeurer à l'emploi de la commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes à cause de cet accord.

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

7-3.58

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission), d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

Section IX (Protocole) Bureau national de placement

7-3.59

Le Bureau national de placement a comme responsabilité de :

- colliger et faire connaître aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes vacants, salariées ou salariés mis en disponibilité et salariées ou salariés réguliers non permanents mis à pied et ayant complété au moins une année de service actif;

- fournir, conformément à la clause 7-1.17, des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;

- assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

Le Bureau fait parvenir mensuellement à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé des postes à combler par voie d'embauche dans les commissions de même qu'un relevé des personnes salariées en disponibilité ou mises à pied pour surplus et inscrites sur les listes du Bureau national.

7-3.60 Comité de placement

Pour chaque personne salariée mise en disponibilité, un comité de placement doit être mis sur pied par la commission qui a procédé à la mise en disponibilité de la personne salariée. Chacune des commissions scolaires situées dans un rayon de 50 kilomètres du domicile ou du lieu principal de travail de la personne salariée qui a été mise en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser l'application du chapitre 7-0.00 pour chaque personne salariée mise en disponibilité.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied à la suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son poste actuel peut, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, obtenir d'être mutée, rétrogradée ou promue, selon le cas, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02

La personne salariée régulière permanente qui est mise à pied à la suite de l'expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence d'une période de 2 ans, si elle rencontre les exigences du poste disponible, de poser sa candidature selon le sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.17.

Pendant cette mise à pied, la personne salariée régulière permanente ne bénéficie d'aucun traitement.

7-4.03

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-4.04

La personne salariée régulière permanente, victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas réintégré un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.14 et qui est mise à pied après l'expiration des délais prévus au paragraphe e) de la clause 5-9.15, bénéficie des dispositions prévues à la clause 7-4.02. De plus, au cours de la période prévue à la clause 7-4.02, la personne salariée qui le demande bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant ou tout poste à caractère temporaire et bénéficie des dispositions applicables à la personne salariée temporaire.

Malgré ce qui précède, lorsque, en raison de la date de la consolidation de sa lésion professionnelle, la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de 2 ans de la date du début de sa lésion professionnelle, le délai prévu à la clause 7-4.02 est réduit d'autant.

7-4.05

Les dispositions des clauses 7-4.02 et 7-4.04 s'appliquent également, le cas échéant, pour leurs effets résiduels aux employés qui ont été mis à pied, et ce, selon les dispositions pertinentes de la convention collective 2010-2015.

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. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

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 entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

7-5.02

Si la commission a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, elle doit référer le dossier au comité des relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de 90 jours de l'avis.

7-5.03

En application des clauses 7-5.01 et 7-5.02, le comité des relations du travail étudie les motifs pour lesquels la commission privilégie l'attribution du travail à forfait.

Le comité des relations du travail recherche, 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 personnes salariées. Ces alternatives sont soumises à la commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

Le comité des relations du travail convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de travail à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre fin au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu dans la mesure où la commission peut réaffecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

7-5.05

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit annuellement l'identification des contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par l'accréditation.

7-5.06

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit une copie des contrats à renouveler incluant les coûts excédentaires encourus.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

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

Dans les 60 jours qui suivent la signature de la convention collective, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté officielle en vigueur à cette date. L'ancienneté contenue à cette liste ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire.

8-1.02 Ancienneté

L'ancienneté de la personne salariée correspond à sa période d'emploi, dans des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel, pour le compte de la commission scolaire ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles la commission succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées 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, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif ou des emplois de soutien manuel, ni aux fins de mouvements de personnel et de la sécurité d'emploi.

Dispositions applicables à la personne salariée régulière

8-1.03 Ordre d'ancienneté

Depuis le 1er juillet 2012, les personnes salariées régulières sont placées par ordre en fonction de leur ancienneté, calculée en année, mois, jours accumulés au 30 juin précédent. Cet ordre ne peut être modifié sous réserve des clauses 8-1.05 à 8-1.07.

8-1.04 Calcul de l'ancienneté

Le 30 juin de chaque année financière, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières déjà inscrites sur cette liste, en ajoutant pour chaque personne salariée régulière une année additionnelle, sans aucun prorata, sous réserve des clauses 8-1.06 et 8-1.07.

8-1.05 Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission l'intègre à la liste d'ancienneté officielle des personnes salariées régulières à son ordre d'ancienneté déterminé selon son ancienneté reconnue au 30 juin précédent. Lorsque cette personne salariée n'a pas accumulé d'ancienneté, la commission l'intègre au dernier rang de la liste d'ancienneté officielle des personnes salariées régulières.

8-1.06 Perte de l'ancienneté

La personne salariée régulière perd son ancienneté, et son ordre d'ancienneté, le cas échéant, 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 24 mois;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

8-1.07 Conservation de l'ancienneté sans accumulation

Sous réserve des dispositions applicables aux congés sans traitement prévus à l'article 5-4.00 (Droits parentaux), la personne salariée régulière conserve son ancienneté, mais sans accumulation, uniquement lorsqu'elle est absente du travail dans le cadre d'un congé sans traitement de plus d'un mois.

Dispositions applicables à la personne salariée temporaire

8-1.08 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La personne salariée temporaire conserve et accumule son ancienneté lorsqu'elle est en service actif, calculée au prorata de ses heures travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail de sa catégorie d'emplois prévue à l'article 8-2.00.

8-1.09 Perte de l'ancienneté

La personne salariée temporaire perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) lors de la cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

Dispositions générales

8-1.10

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, la commission transmet par voie électronique au syndicat un exemplaire de chaque liste d'ancienneté par classe d'emplois mise à jour au 30 juin précédent.

La commission affiche les listes d'ancienneté, celle des personnes salariées régulières et celle des personnes salariées temporaires, dans ses immeubles ou la transmet à chaque personne salariée.

8-1.11

Toute erreur alléguée sur les listes d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00.

Cependant, l'ancienneté d'une personne qui vient s'intégrer dans l'un des postes couverts par l'accréditation, dans le cadre des dispositions du paragraphe e) de la clause 7-3.54, du paragraphe C) de la clause 7-3.49 ou des paragraphe a), b), e) et f) de la clause 7-1.17, peut faire l'objet d'un grief, et ce, dans les 45 jours suivants la date où la commission transmet au syndicat l'ancienneté de la personne salariée concernée.

8-1.12

Les listes d'ancienneté affichées deviennent officielles 45 jours après leur réception par le syndicat, sujettes aux modifications résultant d'un grief soumis avant que les listes ne deviennent officielles. Toutefois, une révision peut être demandée après que les listes soient devenues officielles mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de ces listes.

8-1.13

L'ancienneté s'applique lorsqu'indiquée dans la convention collective.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et catégorie des emplois de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de 38 heures et 45 minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures et 45 minutes.

8-2.03

Malgré les dispositions de la clause 8-2.01 ou de la clause 8-2.02, 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, et ce, sujet aux dispositions des clauses 8-2.07 et 8-2.08. Tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comportera 2 jours consécutifs de congé.

8-2.04

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 aux clauses 8-2.01 ou 8-2.02, 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. Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.05

Dans le cas où la personne salariée 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 aux clauses 8-2.01 et 8-2.02, selon le cas.

8-2.06

La personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne salariée dont la journée de travail comporte 6 heures de travail ou plus a droit à 2 périodes de repos.

8-2.07

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-2.08

L'horaire de travail d'une personne salariée travaillant dans un service de garde peut être établi sur une base annuelle.

8-2.09

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de 10 jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant ou après la journée régulière de travail de la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire de la personne salariée ne peut être ajusté plus de 2 fois par année scolaire. La 2e fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de 60 minutes de l'horaire initial;

- la personne salariée doit être préalablement consultée relativement à l'ajustement de son horaire et elle doit recevoir les motifs justifiant cette décision;

- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par un ajustement d'horaire, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter;

- malgré ce qui précède, la commission peut modifier l'horaire de travail des techniciennes ou techniciens en service de garde, des éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale, et éducatrice ou éducateur en service de garde durant la semaine de relâche et les journées pédagogiques. Durant la semaine de relâche, cette modification peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

Un ajustement de l'horaire de travail d'une personne salariée prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

8-2.10

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique et[1] administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, un grief de cette nature 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 rémunérer les personnes salariées au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leurs cédules normales.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

---

[1] Lire « ou » au lieu de « et » dans le cas de personnes salariées dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

8-2.11

Dans le cas où la convention collective antérieure, un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées 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.

8-2.12

Sous réserve des dispositions des clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04 et de l'article 8-3.00, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qu'une personne salariée exécute, à la demande expresse de son supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail telles que définies à l'article 8-2.00, sauf exceptions prévues à la convention.

Malgré le paragraphe précédent, pour la personne salariée travaillant dans un service de garde, les heures de travail exécutées après la fermeture du service de garde en fin de journée sont considérées comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si elles ne sont pas commencées au cours des heures régulières de travail, elles sont accordées d'abord à une personne salariée du même bureau, service, école ou centre dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, service, école, centre ou division territoriale.

8-3.04

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle en est requise, si la commission trouve une autre personne salariée 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.

8-3.05

Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires prévu à la clause 8-3.06 à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la commission sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les 60 jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.

Malgré ce qui précède, le congé en compensation accumulé dans le cadre de la clause 6-7.03 doit s'effectuer dans les 90 jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.

8-3.06

À défaut d'entente selon les dispositions qui précèdent, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes :

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail telles que définies à l'article 8-2.00 et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) 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;

c) à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2e journée de congé hebdomadaire.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle reçoit, sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-3.05, une rémunération minimum équivalant à 4 heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Les heures supplémentaires sont payées par la commission dans un délai maximum d'un mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs à l'origine de cette mesure. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au syndicat dans les 3 jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

8-4.02

Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins 3 jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

À la suite de la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les 10 jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée ou pour les deux de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

8-4.03

Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans le même délai.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel 2 fois par année, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical.

8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient sa participation aux différents régimes contributifs prévus dans la convention.

8-4.07

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.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les 12 mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces 12 mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les 24 mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de la personne salariée concernée.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après 30 jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie, le délai de 30 jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de jours de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-4.13

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission et le syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.02

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 personnes salariées.

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit la commission du nom de ce représentant dans les 15 jours de sa désignation.

Ce représentant peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir informé son supérieur immédiat lorsque sa présence est requise au comité des relations du travail pour discuter de questions de santé et de sécurité.

8-5.04

Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité, son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) applicables à la commission.

8-5.05

La commission ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour le motif qu'elle a exercé un droit que lui reconnaît le présent article.

8-5.06

Un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir avisé la commission, pour accompagner l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites à la suite de l'exercice d'un droit de refus ou de la formulation d'une plainte auprès de la CNESST.

8-5.07

Une personne salariée qui estime que, dans l'exécution de son travail, elle est exposée à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique doit en informer son supérieur immédiat.

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant de la commission afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief ne soit déposé. Dans ce cas, le représentant syndical peut, au choix du syndicat, être l'un des membres du comité prévu à la clause 8-5.03 ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause 9-1.03.

8-5.08

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée dès que porté à la connaissance de la commission et reçoit un exemplaire du rapport de l'accident.

8-5.09

La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle 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.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou les 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 un vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIES

8-7.01

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à une ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 90 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

a) la nature du changement;

b) l'école, le centre ou le service concerné;

c) la date prévue d'implantation;

d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

8-7.04

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au comité des relations du travail dans les 20 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 relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.

Les frais relatifs aux mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.

8-7.06

La personne salariée qui, à la suite de l'implantation d'un changement technologique, éprouve des difficultés d'adaptation dans l'exécution de son travail peut soumettre son cas au comité des relations du travail dans les 60 jours de l'implantation de ce changement.

8-7.07

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention.

8-8.00 CHANGEMENT DE LOGICIEL

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

8-8.00 CHANGEMENT DE LOGICIEL

8-8.01

Lors d'un changement d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation, l'entraînement ou le perfectionnement accordé par la commission à la personne salariée s'effectue pendant les heures de travail.

8-8.02

Les frais relatifs à l'entraînement ou au perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00 à moins que le comité de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement. Toutefois, cette recommandation doit recevoir l'approbation du syndicat.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

Toute personne salariée, 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, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné, et au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe[1], dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eu.

Pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer dans les 10 jours ouvrables suivant le dépôt pour étudier le grief et tenter de le régler. Afin de participer à cette rencontre, 3 représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

---

[1] L'utilisation du formulaire électronique peut être remplacée par la procédure de grief prévue à la clause 9-1.03 de la convention collective 2010-2015 durant les deux premières années suivant la signature de la convention 2015-2020.

De plus, en cas de problème du réseau informatique empêchant l'utilisation du formulaire électronique, le syndicat peut transmettre l'avis de grief et l'avis d'arbitrage sous pli recommandé ou par télécopieur. Dans ce cas, copie de ces avis doit être transmise simultanément à la commission.

b) Deuxième étape

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 20 jours ouvrables de la date de la réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 50 jours ouvrables à compter de son dépôt par le syndicat.

Les jours du 1er au 31 juillet inclusivement n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. 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. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article 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.

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 de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les 5 jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01[1]

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 chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir un exemplaire du grief et être transmis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en utilisant le formulaire électronique prescrit. Le Greffe s'assure de transmettre copie de l'avis d'arbitrage à la commission.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut transmettre l'avis d'arbitrage sous pli recommandé. Dans ce cas, copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission par le syndicat.

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre; ce tribunal est constitué d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy M^{e}, arbitre en chef

Barrette, Jean
Beaupré, René
Bertrand, Richard
Charbonneau, Daniel
Côté, Robert
Daviault, Pierre
Doyon, Louise
Fabien, Claude
Faucher, Nathalie
Ferland, Gilles
Flynn, Maureen
Hardy, Robert
Ladouceur, André
Laforge, Jean-François
Lamy, Francine
Lavoie, André G.
L'Heureux, Joëlle
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
Ménard, Jean
Ménard, Jean-Guy
Ménard-Cheng, Nancy
Morin, Fernand
Morin, Marcel
Ranger, Jean-René
Rivest, Robert L.
Roy, Pierre-Georges
Sabourin, Diane
Saint-André, Yves
St-Arnaud, Pierre
St-Georges, Andrée

ou toute autre personne nommée par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère, pour agir comme arbitre.

---

[1] La présente clause s'applique tant que la procédure de grief prévue à la clause 9-1.03 de la convention collective 2010-2015 n'est pas remplacée par l'utilisation du formulaire électronique prévu à la clause 9-1.03 de la présente convention.

9-2.03

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent s'entendre pour désigner des assesseurs afin d'assister l'arbitre et de les représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

9-2.04

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur 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 s'engage sur l'honneur 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, le Greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Un exemplaire de cet accusé de réception, un exemplaire du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

9-2.06

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'il estime que le litige nécessite une intervention rapide, il désigne sans délai un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.07 et suivantes de la convention collective.

9-2.07

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;

b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un arbitre;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la 1re séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le Greffe en avise l'arbitre, les assesseurs, s'il y a lieu, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

9-2.08

Aux fins d'application des dispositions de la clause 9-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère communiquent au Greffe le nom de l'assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les 15 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.09

Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- Proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;

- Pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue à la clause 9-1.03 a);

- Évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;

- Déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

- Déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

- Évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

- Faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;

- Planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;

- Examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

- Fixer des dates d'audition;

- Examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.10

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, s'il en est, 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, le cas échéant.

9-2.11

Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.12

Si un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.13

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l’arbitrage si la tentative échoue.

9-2.14

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.

9-2.15

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.16

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.

9-2.17

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre en chef ou le greffier en chef ne peut confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.18

a) La sentence est motivée.

b) Tout assesseur peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.

c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe.

d) Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet un exemplaire de la sentence et des notes s'il en est, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose 2 exemplaires conformes au Greffe du Bureau du commissaire général du travail.

9-2.19

En tout temps, avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.20

Un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.21

L'arbitre, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.22

L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

9-2.23

Les frais du Greffe et les traitements du personnel du Greffe sont assumés par le Ministère.

A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie perdante, sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit assumer.

B) Les frais[1] de remise et de désistement sont imputés à la partie qui fait cette demande ou qui se désiste et sont les suivants :

- 30 jours et moins : 500 $
- 10 jours et moins : 800 $

Lors d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement.

C) Le paragraphe A) s'applique pour tout grief soumis à l'arbitrage à compter de la date de signature de la convention collective 2005-2010. Cependant, un grief soumis à l'arbitrage dans le délai prescrit, calculé à partir de cette date, continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention collective 2000-2003.

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

9-2.24

Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et les honoraires sont à sa charge. Un exemplaire de la transcription des notes sténographiques officielles est transmis par le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

9-2.25

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant de lui-même ou des parties en cause.

9-2.26

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par l'arbitre, le paiement d'intérêt au taux légal, peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-2.27 Arbitrage accéléré

1° Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré :

- vacances;
- régimes d'assurance vie, maladie et salaire (5-3.00).

---

[1] Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, prévus au paragraphe B) de la clause 9-2.23, cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2015-2020, conformément aux dispositions de la clause 11-8.01.

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard 7 jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, la commission et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

2° Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et la Fédération et le Ministère ou sur communication de l'arbitre en chef, ou en son absence, du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.

3° 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 accélérés selon l'ordre de leur réception au Greffe;

b) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02 qui est disponible rapidement;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;

d) informe l'arbitre que, généralement, il doit tenir l'audition dans les 15 jours de sa nomination.

Le Greffe en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

4° Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision ne soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.

5° Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de 5 jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites, s'il y a lieu.

6° L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 15 jours suivant l'audition.

7° Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le Greffe.

9-2.28

À moins que le contexte ne s'y oppose, les dispositions prévues aux clauses 9-2.01 à 9-2.26, à l'exception de la clause 9-2.03, s'appliquent à l'arbitrage accéléré.

9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-3.01

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.02.

Les parties peuvent s'entendre pour demander au Secrétariat du travail d'assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d'utiliser les services du Greffe pour désigner un médiateur.

9-3.02

Le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-3.03

Le Greffe en dépose 2 copies conformes au Secrétariat du travail.

9-3.04

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

9-3.05

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

9-3.06

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

9-3.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

9-4.00 MÉSENTENTE

9-4.01

Toute mésentente, définie à la clause 1-2.11, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

10-1.01

Seules les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

a) à la personne salariée y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;

b) à la personne qui, n'étant pas une personne salariée de la commission, est engagée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission travaillant au service d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui est requise par cette dernière 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.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas 24 mois et celle embauchée pour effectuer un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérées comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre. Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat conviennent des modalités d'intégration, à titre de personne salariée à l'essai, des personnes salariées effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui sont en poste depuis 24 mois et plus.

De plus, la personne salariée qui détient le statut de personne salariée régulière à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

10-1.02

La rémunération est établie comme suit :

a) La personne salariée visée 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 2), prévu à l'échelle de traitement correspondant 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 salariée est rémunérée à ce taux.

Le taux de traitement applicable à cette personne salariée est majoré de 15 % si elle bénéficie déjà des dispositions 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, du régime d'assurance salaire et des vacances.

Si, par ailleurs, cette personne salariée n'est pas visée par les dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, elle a droit au taux de traitement qui lui est applicable majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et du régime d'assurance salaire; quant aux vacances, cette personne salariée a droit pour chaque heure travaillée à un montant équivalant à 8 % du traitement reçu. Ces montants sont payables lors de chaque versement de la paie.

Cependant, la personne salariée qui est appelée à effectuer, dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple majoré de 15 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu aux alinéas précédents.

Malgré les dispositions prévues aux alinéas précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-dessus prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

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 2), prévu à l'échelle de traitement correspondant 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 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des jours de congé de maladie; quant aux vacances, cette personne a droit, pour chaque heure travaillée à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, à un montant équivalant à 8 % du traitement reçu. Ces montants sont payables lors de chaque versement de la paie.

De plus, cette personne bénéficie des avantages suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
2-1.00	Champ d'application [clause 2-1.01 E)]
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical

3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe H, et ce, à la condition d'avoir été embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois consécutifs
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles : les dispositions du paragraphe b) de la clause 5-9.19 seulement
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-8.00	Versement de la paie
7-1.17 B) d)	Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé
8-1.00	Ancienneté
8-4.00	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente pertinentes
11-6.00	Impression de la convention
11-7.00	Interprétation des textes
11-8.00	Entrée en vigueur de la convention

Les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01 et travaillant hebdomadairement 15 heures ou plus peuvent, à la suite d'un vote majoritaire, bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires dans la mesure où le prélèvement des primes s'effectue par un système de prélèvement magnétique implanté à la commission. Ces personnes salariées assument en totalité le coût des protections retenues.

Cette disposition entrera en vigueur après un délai à être déterminé par le comité paritaire intersectoriel prévu à la clause 5-3.09 à la suite de l'implantation du système de facturation magnétique dans les commissions scolaires.

10-1.03

Dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, la commission procède par affichage d'au moins 5 jours ouvrables en indiquant le nom de la classe d'emplois et en invitant les personnes salariées intéressées à travailler dans le cadre de ces sessions de cours, à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet un exemplaire au syndicat.

10-1.04

La priorité est accordée aux personnes salariées, couvertes par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre de personnes salariées ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit :

a) la personne salariée de l'établissement qui accomplit au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

b) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

c) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées de l'établissement dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

d) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

e) par ordre d'ancienneté parmi les autres personnes salariées répondant aux exigences requises pour le poste.

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission rappelle premièrement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et deuxièmement par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau de la commission.

À défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

Malgré ce qui précède, la commission peut utiliser en priorité une personne salariée en disponibilité.

10-1.05

La personne visée au paragraphe b) de la clause 10-1.01 conserve son droit de rappel pour une période de 18 mois à la suite de sa mise à pied.

10-1.06

Le paiement des sommes dues à la personne salariée en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée. La commission fournit les formulaires à cet effet.

10-1.07

La personne salariée ou la personne visée au présent article 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.

Cependant, la personne salariée ou la personne visée au présent article, congédiée pour cause, n'a droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage prévu au chapitre 9-0.00 que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de 60 jours effectivement travaillés.

10-1.08

Lorsqu'une personne salariée s'occupe, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, les dispositions de l'article « Location et prêt de salles ou de locaux » s'appliquent. En conséquence, la personne salariée a droit au taux des heures supplémentaires.

10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT 15 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

10-2.01

Seules les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent au surveillant d'élèves et à la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine.

10-2.02

Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
2-1.00	Champ d'application [clause 2-1.01 F)]
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe H
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles : les dispositions du paragraphe c) de la clause 5-9.19 seulement
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon

6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-8.00	Versement de la paie
7-1.17 B) d)	Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé
8-1.00	Ancienneté
8-4.00	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente pertinentes
11-6.00	Impression de la convention
11-7.00	Interprétation des textes
11-8.00	Entrée en vigueur de la convention

10-2.03

Le taux de traitement applicable à ces personnes salariées est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et du régime d'assurance salaire; quant aux vacances, ces personnes salariées ont droit à un montant équivalant à 8 % du traitement reçu.

L'indemnité de vacances à laquelle a droit la personne salariée lui est versée sur chacune de ses paies.

10-2.04

La personne salariée de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention qui, quoique travaillant 10 heures ou moins par semaine, détenaient, à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention collective 1975-1979, conservent le statut de personne salariée à temps partiel qu'ils détenaient 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 du lien d'emploi.

La personne salariée de cafétéria et le surveillant d'élèves, à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2005-2010 et ayant le statut de personne salariée régulière, conservent le statut de personne salariée régulière occupant un poste à temps partiel et bénéficient des dispositions du paragraphe C) de la clause 2-1.01, au 1er juillet 2006 dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi.

10-2.05

Malgré toute disposition contraire, tout surveillant d'élèves requis par la commission de travailler dans le cadre de son service de garde est rémunéré comme s'il était exclusivement une personne salariée dans un service de garde.

10-2.06

Les dispositions de la clause 7-2.03, en ce qui les concerne particulièrement, s'appliquent également aux personnes salariées de cafétéria visées à la clause 10-2.04.

10-2.07

La personne salariée visée au présent article 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. Cependant, la personne salariée, congédiée pour cause, n'a droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de 60 jours effectivement travaillés ou si elle a été au service de la commission pour une période de 9 mois consécutifs, soit la moindre de ces 2 périodes.

10-2.08

Lors de la mise à pied des personnes salariées visées à la clause 10-2.01, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur ancienneté.

En cas de rappel, la commission rappelle d'abord par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et ensuite par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau de la commission.

10-2.09

Lors de la mise à pied décrite à la clause 10-2.08, si plus d'une personne salariée détient une ancienneté identique, la commission procède à la mise à pied en commençant par la personne salariée qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission à confier aux personnes salariées en fonction le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles effectuaient antérieurement.

La même règle s'applique lors de rappel au travail. Cependant, dans ce cas, la commission rappelle d'abord la personne salariée qui effectue le plus d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission à confier à la personne salariée rappelée le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elle effectuait antérieurement.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

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

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

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 une formule type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Trente jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05

Les montants déduits à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur déduction.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à la commission qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de définir, le présent article, comme matière faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

À compter du 1er février 2006, le texte de cet article, ci-après encadré, est applicable tant que la commission et le syndicat n'ont pas négocié et agréé le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une de ces dispositions.

11-2.01

Le syndicat avise la commission de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

11-2.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-2.03

Le syndicat transmet à la commission le formulaire de demande de retenue sur le salaire rempli par la personne salariée.

11-2.04

Trente jours après l'envoi par le syndicat des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds.

11-2.05

Trente jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution de la personne salariée au Fonds.

11-2.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à la commission qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.07

La commission doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits, un état indiquant le nom, le numéro de référence fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds. La commission fait la remise mensuellement.

11-2.08

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION ET STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE

Adaptation locale

11-3.01

Les parties reconnaissent l'importance d'adapter la convention en fonction des particularités des divers milieux. En conséquence, elles favorisent, par le biais d'une adaptation locale, 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. Une adaptation locale convenue en vertu du présent article constitue un arrangement local au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-3.02

Le syndicat et la commission peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir, par adaptation locale, de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. Ces ententes demeurent en vigueur jusqu'à la date convenue entre les parties ou jusqu'à leur renouvellement.

11-3.03

Aucune adaptation locale ne peut modifier directement ou indirectement la portée d'une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'une adaptation locale.

11-3.04

Chaque adaptation locale, convenue en vertu du présent article et chaque arrangement local, convenu en vertu d'une convention collective antérieure, continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions établies conformément au présent article.

11-3.05

Une adaptation locale ne peut porter sur les sujets suivants :

- l'acquisition de la permanence;

- les quanta des régimes d'assurance vie, maladie et salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- les traitements et échelles de traitement;
- les quanta des primes;
- les disparités régionales (à l'exception des clauses 6-6.11 à 6-6.20);
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- le quantum des heures supplémentaires.

11-3.06

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de 8 jours de son intention de rencontrer l'autre partie afin de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention, incluant les arrangements locaux, pouvant faire l'objet d'adaptation locale, et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

11-3.07

Toute adaptation locale, pour être considérée valable, doit remplir les 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) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;

d) elle doit être déposée conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

e) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-3.08

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 (RLRQ, chapitre C-27).

11-3.09

Toute adaptation locale peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat laquelle doit respecter les exigences des dispositions de la clause 11-3.07.

11-3.10

À la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat.

Stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale

11-3.11

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance de négocier et d'agréer de stipulations à l'échelle locale ou régionale en fonction des particularités de leur milieu relativement aux matières définies par les parties négociantes à l'échelle nationale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-3.12

Les stipulations locales de la convention liant la commission et le syndicat, sont négociées et agréées dans le respect des articles pertinents de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) et des dispositions du présent article.

11-3.13

Sur les matières définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, la commission et le syndicat peuvent, en tout temps, négocier et agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention.

11-3.14

Aucune stipulation locale ou régionale ne peut, modifier directement ou indirectement la portée d'une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'une stipulation locale ou régionale.

11-3.15

Une stipulation locale ou régionale convenue en vertu de la convention ou d'une convention collective antérieure continue de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne l'ont pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente.

11-3.16

Toute stipulation locale ou régionale, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

a) elle doit être convenue par écrit;

b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;

c) toute entente locale ou régionale doit être déposée conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

d) la date d'application de cette entente locale ou régionale doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-3.17

La commission et le syndicat conviennent des libérations pour les rencontres liées aux matières à être négociées et agréées à l'échelle locale et régionale.

11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

11-4.01

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention sauf disposition contraire.

11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-5.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant de la commission ni contre un représentant du syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

11-6.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-6.01

Pour la convention 2015-2020, la partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime la convention et le Plan de classification et en rend un exemplaire disponible pour chaque personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention, si elle en fait la demande selon le formulaire prévu à l'annexe J, de même qu'un nombre suffisant au SCFP et pour l'ensemble de ses syndicats affiliés. Pour toute personne salariée embauchée après cette date, seule la version électronique sera disponible.

Dans la semaine qui suit la rentrée scolaire 2016-2017, la commission transmet le formulaire prévu à l'annexe J à toutes les personnes salariées à l'emploi de la commission.

Le formulaire doit être rempli et retourné par la personne salariée dans les 15 jours ouvrables suivants.

11-6.02

Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour ses membres.

11-7.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-7.01

Afin d'alléger le texte de la convention, la forme masculine est utilisée. Il ne faudrait y voir qu'une manière d'en faciliter la lecture et, d'aucune façon, une procédure discriminatoire.

11-7.02

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 collectives 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 prévue à la convention.

11-8.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-8.01

La convention entre en vigueur le jour de sa signature sauf disposition contraire et se termine le 31 mars 2020.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

11-8.02

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2015 et la date à laquelle les taux et échelles de traitement prévus à l'annexe A s'appliquent, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période et les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er avril 2015 et la date où les taux et échelles de traitement prévus à l'annexe A s'appliquent. Ces taux et échelles de traitement s'appliquent au plus tard dans les 45 jours de la signature de la convention collective.

11-8.03

Sous réserve de la clause 11-8.05, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 11-8.02 et les montants découlant du paragraphe A) de la clause 6-3.03 sont versés au plus tard dans les 60 jours[1] de la signature de la convention collective.

---

[1] Aux fins de l'application de la convention collective 2015-2020, le versement des sommes dues se fera avant le 30 septembre 2016.

11-8.04

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

11-8.05

La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 et la date du versement de la rétroactivité et de la rémunération additionnelle du paragraphe A) de la clause 6-3.03, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu des dispositions de la clause 11-8.03 dans les 4 mois de la réception de la liste prévue à la clause 11-8.04. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

11-8.06

À moins de stipulations expresses au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat canadien de la fonction publique, ce 30e jour du mois de juin 2016.

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

M. Sébastien Proulx
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Mme Josée Bouchard
Présidente, FCSQ

M. François Darveau
Président, CPNCF

M. Éric Bergeron
Vice-président, CPNCF

Mme Sophie Laberge
Négociatrice, FCSQ

Mme Guylaine Dubé
Négociatrice, MEES

M. Jean-Marc Tardif
Porte-parole CPNCF

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, À TITRE DE GROUPEMENT D'ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

Affilié à :

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

M. Pierre Degray
Président,
Conseil provincial du soutien scolaire

M. Richard Delisle
Négociateur

Mme France Pitre
Négociatrice

M. Gaétan Gignac
Négociateur

Mme Liette Garceau
Porte-parole SCFP-FTQ

ANNEXE A TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE.....214

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 214

Infirmière ou infirmier (4206) 214
Technicienne ou technicien de travail social (4208) 215
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....215
Technicienne ou technicien en administration (4211).....216
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279) 216
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212).....217
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) 217
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....218
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....218
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207).....219
Technicienne ou technicien en électronique (4277) 219
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281) 220
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) 220
Technicienne ou technicien en informatique (4204) 221
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) 221
Technicienne ou technicien en loisir (4214) 222
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215) 222
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216).....223
Technicienne ou technicien en service de garde (4285).....223
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....224
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230) 224

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique.....225

Apparitrice ou appariteur (4218).....225
Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284) 225
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale (4288) 226

Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217) 226
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) 227
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221) 227
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229) 228
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202) 228
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201) 229
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286) 229
Relieuse ou relieur (4283) 230
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) 230
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226) 230

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 231

Acheteuse ou acheteur (4107) 231
Agente ou agent de bureau, classe II (4103) 231
Agente ou agent de bureau, classe I (4102) 232
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101) 232
Auxiliaire de bureau (4114) 233
Magasinière ou magasinier, classe II (4110) 233
Magasinière ou magasinier, classe I (4109) 233
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108) 234
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118) 234
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117) 235
Secrétaire (4113) 235
Secrétaire d'école ou de centre (4116) 236
Secrétaire de gestion (4111) 236

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 237

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 237

Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136) 237
Ébéniste (5102) 237

Électricienne ou électricien (5104) 237
Électricienne ou électricien, classe principale (5103) 237
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107) 237
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137) 237
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106) 237
Menuisière ou menuisier (5116) 238
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117) 238
Peintre (5118) 238
Serrurière ou serrurier (5120) 238
Soudeuse ou soudeur (5121) 238
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125) 238
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115) 238
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126) 238

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service 239

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309) 239
Aide de métiers (5334) 239
Concierge, classe II (5302) 239
Concierge, classe I (5301) 239
Concierge de nuit, classe II (5304) 239
Concierge de nuit, classe I (5303) 239
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310) 239
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308) 239
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313) 239
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312) 239
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311) 239
Gardienne ou gardien (5316) 239
Jardinière ou jardinier (5321) 239
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318) 239
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) 239

Aide général de cuisine (5306).....240
Buandière ou buandier (5307).....240
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe III (5319).....240

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier** (4206)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	23,09	23,44	23,85	24,33	23,70
2	23,92	24,28	24,70	25,19	24,73
3	24,81	25,18	25,62	26,13	25,82
4	25,71	26,10	26,56	27,09	26,96
5	26,69	27,09	27,56	28,11	28,15
6	27,64	28,05	28,54	29,11	29,38
7	28,67	29,10	29,61	30,20	30,68
8	29,74	30,19	30,72	31,33	32,02
9	30,83	31,29	31,84	32,48	33,23
10	31,97	32,45	33,02	33,68	34,48
11	33,15	33,65	34,24	34,92	35,77
12	34,37	34,89	35,50	36,21	37,13

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social** (4208)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	22,31	22,64	23,04	23,50	23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	33,61

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques** (4209)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	30,46

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration** (4211)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,43	18,71	19,04	19,42	22,23
2	19,03	19,32	19,66	20,05	22,89
3	19,81	20,11	20,46	20,87	23,58
4	20,49	20,80	21,16	21,58	24,27
5	21,32	21,64	22,02	22,46	25,00
6	22,05	22,38	22,77	23,23	25,74
7	22,96	23,30	23,71	24,18	26,52
8	23,81	24,17	24,59	25,08	27,13
9	24,69	25,06	25,50	26,01	27,76
10	25,63	26,01	26,47	27,00	28,38
11	26,58	26,98	27,45	28,00	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques** (4279)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,94	18,21	18,53	18,90	21,90
2	18,53	18,81	19,14	19,52	22,55
3	19,29	19,58	19,92	20,32	23,22
4	19,97	20,27	20,62	21,03	23,91
5	20,78	21,09	21,46	21,89	24,61
6	21,49	21,81	22,19	22,63	25,36
7	22,37	22,71	23,11	23,57	25,92
8	23,20	23,55	23,96	24,44	26,51
9	24,06	24,42	24,85	25,35	27,10
10	24,96	25,33	25,77	26,29	27,70
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel** (4212)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,59	17,85	18,16	18,52	21,90
2	18,34	18,62	18,95	19,33	22,55
3	18,94	19,22	19,56	19,95	23,22
4	19,63	19,92	20,27	20,68	23,91
5	20,33	20,63	20,99	21,41	24,61
6	21,07	21,39	21,76	22,20	25,36
7	21,79	22,12	22,51	22,96	25,92
8	22,64	22,98	23,38	23,85	26,51
9	23,50	23,85	24,27	24,76	27,10
10	24,37	24,74	25,17	25,67	27,70
11	25,23	25,61	26,06	26,58	
12	26,18	26,57	27,03	27,57	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment** (4213)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,74
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,51
3	20,60	20,91	21,28	21,71	24,31
4	21,25	21,57	21,95	22,39	25,12
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,98
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,84
7	23,29	23,64	24,05	24,53	27,77
8	24,02	24,38	24,81	25,31	28,70
9	24,75	25,12	25,56	26,07	29,49
10	25,53	25,91	26,36	26,89	30,30
11	26,31	26,70	27,17	27,71	31,14
12	27,13	27,54	28,02	28,58	31,99

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation** (4205)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille** (4228)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,91	18,18	18,50	18,87	21,90
2	18,62	18,90	19,23	19,61	22,55
3	19,23	19,52	19,86	20,26	23,22
4	19,96	20,26	20,61	21,02	23,91
5	20,67	20,98	21,35	21,78	24,61
6	21,42	21,74	22,12	22,56	25,36
7	22,14	22,47	22,86	23,32	25,92
8	23,01	23,36	23,77	24,25	26,51
9	23,91	24,27	24,69	25,18	27,10
10	24,79	25,16	25,60	26,11	27,70
11	25,66	26,04	26,50	27,03	
12	26,62	27,02	27,49	28,04	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée** (4207)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	22,31	22,64	23,04	23,50	23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	33,61

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique** (4277)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	30,46

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle** (4281)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	22,23
2	19,98	20,28	20,63	21,04	22,89
3	20,60	20,91	21,28	21,71	23,58
4	21,25	21,57	21,95	22,39	24,27
5	21,94	22,27	22,66	23,11	25,00
6	22,58	22,92	23,32	23,79	25,74
7	23,29	23,64	24,05	24,53	26,52
8	24,02	24,38	24,81	25,31	27,13
9	24,75	25,12	25,56	26,07	27,76
10	25,53	25,91	26,36	26,89	28,38
11	26,31	26,70	27,17	27,71	29,05
12	27,13	27,54	28,02	28,58	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire** (4276)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,55	20,86	21,23	21,65	22,23
2	21,20	21,52	21,90	22,34	22,89
3	21,81	22,14	22,53	22,98	23,58
4	22,39	22,73	23,13	23,59	24,27
5	23,08	23,43	23,84	24,32	25,00
6	23,76	24,12	24,54	25,03	25,74
7	24,38	24,75	25,18	25,68	26,52
8	25,06	25,44	25,89	26,41	27,13
9	25,80	26,19	26,65	27,18	27,76
10	26,49	26,89	27,36	27,91	28,38
11	27,39	27,80	28,29	28,86	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique** (4204)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,27	20,57	20,93	21,35	22,59
2	20,98	21,29	21,66	22,09	23,27
3	21,60	21,92	22,30	22,75	23,96
4	22,36	22,70	23,10	23,56	24,68
5	23,09	23,44	23,85	24,33	25,42
6	23,83	24,19	24,61	25,10	26,17
7	24,58	24,95	25,39	25,90	26,96
8	25,40	25,78	26,23	26,75	27,77
9	26,25	26,64	27,11	27,65	28,41
10	27,09	27,50	27,98	28,54	29,09
11	27,98	28,40	28,90	29,48	29,77
12	28,91	29,34	29,85	30,45	30,46

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale** (4278)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	24,24	24,60	25,03	25,53	23,12
2	25,10	25,48	25,93	26,45	23,97
3	25,88	26,27	26,73	27,26	24,88
4	26,82	27,22	27,70	28,25	25,78
5	27,71	28,13	28,62	29,19	26,73
6	28,63	29,06	29,57	30,16	27,73
7	29,72	30,17	30,70	31,31	28,74
8	30,75	31,21	31,76	32,40	29,80
9	31,85	32,33	32,90	33,56	30,72
10					31,65
11					32,62
12					33,61

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir** (4214)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,59	17,85	18,16	18,52	22,23
2	18,34	18,62	18,95	19,33	22,89
3	18,94	19,22	19,56	19,95	23,58
4	19,63	19,92	20,27	20,68	24,27
5	20,33	20,63	20,99	21,41	25,00
6	21,07	21,39	21,76	22,20	25,74
7	21,79	22,12	22,51	22,96	26,52
8	22,64	22,98	23,38	23,85	27,13
9	23,50	23,85	24,27	24,76	27,76
10	24,37	24,74	25,17	25,67	28,38
11	25,23	25,61	26,06	26,58	29,05
12	26,18	26,57	27,03	27,57	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire** (4215)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,10	20,40	20,76	21,18	22,23
2	20,72	21,03	21,40	21,83	22,89
3	21,36	21,68	22,06	22,50	23,58
4	22,03	22,36	22,75	23,21	24,27
5	22,75	23,09	23,49	23,96	25,00
6	23,40	23,75	24,17	24,65	25,74
7	24,14	24,50	24,93	25,43	26,52
8	24,91	25,28	25,72	26,23	27,13
9	25,68	26,07	26,53	27,06	27,76
10	26,42	26,82	27,29	27,84	28,38
11	27,32	27,73	28,22	28,78	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie** (4216)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde** (4285)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,58	18,86	19,19	19,57	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire** (4280)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,94	18,21	18,53	18,90	21,90
2	18,53	18,81	19,14	19,52	22,55
3	19,29	19,58	19,92	20,32	23,22
4	19,97	20,27	20,62	21,03	23,91
5	20,78	21,09	21,46	21,89	24,61
6	21,49	21,81	22,19	22,63	25,36
7	22,37	22,71	23,11	23,57	25,92
8	23,20	23,55	23,96	24,44	26,51
9	24,06	24,42	24,85	25,35	27,10
10	24,96	25,33	25,77	26,29	27,70
11	25,88	26,27	26,73	27,26	
12	26,90	27,30	27,78	28,34	

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète** (4230)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,91	21,22	21,59	22,02	22,74
2	21,59	21,91	22,29	22,74	23,51
3	22,27	22,60	23,00	23,46	24,31
4	23,04	23,39	23,80	24,28	25,12
5	23,80	24,16	24,58	25,07	25,98
6	24,53	24,90	25,34	25,85	26,84
7	25,33	25,71	26,16	26,68	27,77
8	26,19	26,58	27,05	27,59	28,70
9	27,02	27,43	27,91	28,47	29,49
10	27,93	28,35	28,85	29,43	30,30
11	28,81	29,24	29,75	30,35	31,14
12	29,77	30,22	30,75	31,37	31,99

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur** (4218)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,00	17,26	17,56	17,91	20,53
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,86
4	17,81	18,08	18,40	18,77	21,21
5	18,21	18,48	18,80	19,18	21,55

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde** (4284)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,42	18,70	19,03	19,41	20,98
2	19,06	19,35	19,69	20,08	21,48
3	19,73	20,03	20,38	20,79	22,01
4	20,39	20,70	21,06	21,48	22,54
5	21,07	21,39	21,76	22,20	23,08
6	21,81	22,14	22,53	22,98	23,65
7	22,55	22,89	23,29	23,76	24,22

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale** (4288)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	21,94	22,27	22,66	23,11	21,62
2	22,58	22,92	23,32	23,79	22,16
3	23,26	23,61	24,02	24,50	22,74
4	23,97	24,33	24,76	25,26	23,31
5	24,65	25,02	25,46	25,97	23,91
6					24,52
7					25,14
8					25,79
9					26,47

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance** (4217)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	16,86	17,11	17,41	17,76	20,98
2	17,33	17,59	17,90	18,26	21,48
3	17,91	18,18	18,50	18,87	22,01
4	18,53	18,81	19,14	19,52	22,54
5	19,07	19,36	19,70	20,09	23,08
6	19,67	19,97	20,32	20,73	23,65
7	20,35	20,66	21,02	21,44	24,22
8	21,03	21,35	21,72	22,15	
9	21,74	22,07	22,46	22,91	
10	22,55	22,89	23,29	23,76	

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire** (4282)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,47	17,73	18,04	18,40	20,98
2	18,01	18,28	18,60	18,97	21,48
3	18,52	18,80	19,13	19,51	22,01
4	19,09	19,38	19,72	20,11	22,54
5	19,66	19,95	20,30	20,71	23,08
6	20,25	20,55	20,91	21,33	23,65
7	20,88	21,19	21,56	21,99	24,22
8	21,47	21,79	22,17	22,61	
9	22,10	22,43	22,82	23,28	

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie** (4221)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	20,20
2	17,14	17,40	17,70	18,05	20,53
3	17,62	17,88	18,19	18,55	20,86
4	18,31	18,58	18,91	19,29	21,21
5	18,81	19,09	19,42	19,81	21,55
6	19,39	19,68	20,02	20,42	
7	19,97	20,27	20,62	21,03	

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale** (4229)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	19,39	19,68	20,02	20,42	20,98
2	20,00	20,30	20,66	21,07	21,48
3	20,60	20,91	21,28	21,71	22,01
4	21,29	21,61	21,99	22,43	22,54
5	21,97	22,30	22,69	23,14	23,08
6					23,65
7					24,22

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,45	18,73	19,06	19,44	20,76
2	19,09	19,38	19,72	20,11	21,23
3	19,79	20,09	20,44	20,85	21,72
4	20,54	20,85	21,21	21,63	22,20
5	21,30	21,62	22,00	22,44	22,70
6	22,07	22,40	22,79	23,25	23,22

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale** (4201)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	22,07	22,40	22,79	23,25	21,28
2	22,84	23,18	23,59	24,06	21,80
3	23,62	23,97	24,39	24,88	22,35
4	24,38	24,75	25,18	25,68	22,91
5	25,22	25,60	26,05	26,57	23,48
6	26,08	26,47	26,93	27,47	24,06
7	26,95	27,35	27,83	28,39	24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés** (4286)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,26	17,52	17,83	18,19	20,20
2	17,76	18,03	18,35	18,72	20,53
3	18,27	18,54	18,86	19,24	20,86
4	18,88	19,16	19,50	19,89	21,21
5	19,40	19,69	20,03	20,43	21,55
6	19,96	20,26	20,61	21,02	

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
$	$	$	$	$
20,78	21,09	21,46	21,89	20,79

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,86	19,14	19,47	19,86	20,55
2	19,32	19,61	19,95	20,35	20,98
3	19,77	20,07	20,42	20,83	21,42
4	20,22	20,52	20,88	21,30	21,87
5	20,69	21,00	21,37	21,80	22,35

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,26	17,52	17,83	18,19	20,20
2	17,76	18,03	18,35	18,72	20,53
3	18,27	18,54	18,86	19,24	20,86
4	18,88	19,16	19,50	19,89	21,21
5	19,40	19,69	20,03	20,43	21,55
6	19,96	20,26	20,61	21,02	

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur** (4107)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,78	21,09	21,46	21,89	21,28
2	21,38	21,70	22,08	22,52	21,80
3	22,06	22,39	22,78	23,24	22,35
4	22,82	23,16	23,57	24,04	22,91
5	23,50	23,85	24,27	24,76	23,48
6	24,15	24,51	24,94	25,44	24,06
7					24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II** (4103)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$	$
1	18,00	18,01	18,28	18,60	18,97	19,98
2	18,44	18,45	18,73	19,06	19,44	20,25
3	18,86	18,87	19,15	19,49	19,88	20,55
4	19,30	19,31	19,60	19,94	20,34	20,84

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I** (4102)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,91	19,19	19,53	19,92	20,76
2	19,55	19,84	20,19	20,59	21,23
3	20,17	20,47	20,83	21,25	21,72
4	20,91	21,22	21,59	22,02	22,20
5	21,59	21,91	22,29	22,74	22,70
6					23,22

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale** (4101)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	21,20	21,52	21,90	22,34	21,62
2	21,82	22,15	22,54	22,99	22,16
3	22,53	22,87	23,27	23,74	22,74
4	23,30	23,65	24,06	24,54	23,31
5	24,01	24,37	24,80	25,30	23,91
6	24,65	25,02	25,46	25,97	24,52
7					25,14
8					25,79
9					26,47

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau** (4114)

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2016-03-19	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
$	$	$	$	$	$
18,22	18,24	18,51	18,83	19,21	19,69

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II** (4110)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	16,59	16,84	17,13	17,47	19,73
2	17,00	17,26	17,56	17,91	19,91
3	17,39	17,65	17,96	18,32	20,06
4	17,81	18,08	18,40	18,77	20,22

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I** (4109)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,09	18,36	18,68	19,05	20,55
2	18,71	18,99	19,32	19,71	20,98
3	19,35	19,64	19,98	20,38	21,42
4	19,97	20,27	20,62	21,03	21,87
5	20,63	20,94	21,31	21,74	22,35

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale** (4108)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,60	20,91	21,28	21,71	21,28
2	21,35	21,67	22,05	22,49	21,80
3	22,06	22,39	22,78	23,24	22,35
4	22,82	23,16	23,57	24,04	22,91
5	23,51	23,86	24,28	24,77	23,48
6	24,31	24,67	25,10	25,60	24,06
7	25,14	25,52	25,97	26,49	24,65
8					25,27

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie** (4118)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,59	18,87	19,20	19,58	20,20
2	19,06	19,35	19,69	20,08	20,53
3	19,49	19,78	20,13	20,53	20,86
4	19,96	20,26	20,61	21,02	21,21
5					21,55

Classe d’emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale** (4117)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,31	18,58	18,91	19,29	20,98
2	18,95	19,23	19,57	19,96	21,48
3	19,62	19,91	20,26	20,67	22,01
4	20,28	20,58	20,94	21,36	22,54
5	20,97	21,28	21,65	22,08	23,08
6	21,68	22,01	22,40	22,85	23,65
7	22,43	22,77	23,17	23,63	24,22

Classe d’emplois : **Secrétaire** (4113)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	17,93	18,20	18,52	18,89	20,55
2	18,47	18,75	19,08	19,46	20,98
3	18,99	19,27	19,61	20,00	21,42
4	19,59	19,88	20,23	20,63	21,87
5	20,15	20,45	20,81	21,23	22,35
6	20,75	21,06	21,43	21,86	

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	18,91	19,19	19,53	19,92	20,98
2	19,48	19,77	20,12	20,52	21,48
3	20,06	20,36	20,72	21,13	22,01
4	20,65	20,96	21,33	21,76	22,54
5	21,30	21,62	22,00	22,44	23,08
6	21,92	22,25	22,64	23,09	23,65
7	22,56	22,90	23,30	23,77	24,22

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
1	20,58	20,89	21,26	21,69	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	22,54
5					23,08
6					23,65
7					24,22

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133)	16,51	16,76	17,05	17,39	17,95
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134)	17,03	17,29	17,59	17,94	18,57
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135)	17,60	17,86	18,17	18,53	19,19
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136)	18,21	18,48	18,80	19,18	19,81
Ébéniste (5102)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien (5104)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	24,57	24,94	25,38	25,89	26,83
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	24,57	24,94	25,38	25,89	24,76
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	19,18	19,47	19,81	20,21	23,87
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	21,25	21,57	21,95	22,39	23,87
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	23,36	23,71	24,12	24,60	24,76
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	24,11	24,47	24,90	25,40	25,77
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	21,49	21,81	22,19	22,63	23,87
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	23,12	23,47	23,88	24,36	25,77

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
Menuisière ou menuisier (5116)	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	22,10	22,43	22,82	23,28	23,87
Peintre (5118)	20,50	20,81	21,17	21,59	21,44
Serrurière ou serrurier (5120)	21,04	21,36	21,73	22,16	23,00
Soudeuse ou soudeur (5121)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)	23,12	23,47	23,88	24,36	25,77
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	23,12	23,47	23,88	24,36	24,76
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)	21,25	21,57	21,95	22,39	23,00

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
	$	$	$	$	$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)	17,81	18,08	18,40	18,77	20,19
Aide de métiers (5334)	18,21	18,48	18,80	19,18	19,69
Concierge, classe II (5302)	18,99	19,27	19,61	20,00	20,79
Concierge, classe I (5301)	20,92	21,23	21,60	22,03	21,44
Concierge de nuit, classe II (5304)	18,50	18,78	19,11	19,49	20,79
Concierge de nuit, classe I (5303)	20,14	20,44	20,80	21,22	21,44
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)	17,81	18,08	18,40	18,77	20,19
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)	20,33	20,63	20,99	21,41	21,44
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)	20,31	20,61	20,97	21,39	22,20
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)	21,25	21,57	21,95	22,39	24,76
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)	22,10	22,43	22,82	23,28	25,77
Gardienne ou gardien (5316)	17,00	17,26	17,56	17,91	19,37
Jardinière ou jardinier (5321)	19,18	19,47	19,81	20,21	22,20
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	17,39	17,65	17,96	18,32	19,37
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	18,99	19,27	19,61	20,00	20,79

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux jusqu'au 2016-03-19**	**Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31**	**Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31**	**Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31**	**Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01**	**Taux à compter du 2019-04-02**
	$	$	$	$	$	$
Aide général de cuisine (5306)	18,22	18,24	18,51	18,83	19,21	19,69
Buandière ou buandier (5307)	17,57	17,87	18,14	18,46	18,83	19,37
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)	17,85	17,87	18,14	18,46	18,83	19,37

ANNEXE B FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue aux dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.

2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à 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 la personne salariée visée, 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'elle fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.

4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence 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 la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 $ à toute personne salariée tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que la personne salariée ne soit affectée à un lieu où les facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la commission paie une allocation de 200 $.

Compensation pour le bail

7) La personne salariée visée 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 3 mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8) Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, 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 la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que la maison soit vendue;

   c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

   d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10) Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée 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 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 la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, 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 la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.

13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 km aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 km, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 km.

14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission scolaire d'origine.

ANNEXE C RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

Objet : Régime de congé sabbatique à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____ .

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes, sans toutefois excéder _____ .

II- Durée du congé sabbatique

- Le congé sabbatique est d'une durée de _____ , soit du _____ au _____ .

- Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce 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 la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

- La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.02 de la convention.

- Au cours du congé sabbatique, la personne salariée 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 personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.02 de la convention).

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance vie;
- régime d'assurance maladie;
- accumulation des jours de congé de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Si la durée du congé est d'un an, la personne salariée est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un an, la personne salariée est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel elle a droit, au prorata de 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 la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa 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 québécois d'assurance parentale, 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 la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse[1] à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

  Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, 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

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total du ou de ces congés sans traitement est supérieur à 12 mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint 12 mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

---

[1] La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise 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 la personne salariée relocalisée s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée 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 la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

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, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce 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, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention, basée sur son traitement régulier;

2° elle 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 des dispositions de la clause 5-3.31 de la convention, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de 2 ans

À la fin de ces 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 la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

XI- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, les dispositions de l'article 5-9.00 de la convention s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

XII- Congé de maternité (20 ou 21 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)

1° Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de 21 semaines ou 20 semaines pour le congé de maternité selon le cas ou 5 semaines pour le congé de paternité ou pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention s'appliquent et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 5-4.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ , ce ___ e jour du mois de _____ 20____.

_____	_____
Pour la commission scolaire	Signature de la personne salariée

c. c. Syndicat

ANNEXE D CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la 1re convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une 1re accréditation avant le 31 mars 2020.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir un exemplaire au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé 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, peut soumettre un grief de classement dans les 90 jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec un exemplaire au syndicat, dans les 30 jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou à défaut de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.16 de la convention.

Dans ce cas uniquement, l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les dispositions des clauses 6-1.08 à 6-1.16 de la convention s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1er avril 2015; dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 mars 2015.

ANNEXE E MAINTIEN DES RÉGIMES DE CONGÉS SOCIAUX POUR LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention, les personnes salariées à l'emploi de la commission mentionnée ci-haut, le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention bénéficient, pour la durée de la convention, du régime de congés sociaux établi en vertu de la convention antérieure, le tout aux mêmes conditions.

ANNEXE F RELOCALISATION

Les parties à la présente entente peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Ce comité a pour mandat :

1) d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une 2e fois à la suite de l'application des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention;

2) de formuler des recommandations au Bureau national de placement à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de 6 membres :

- 3 représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;

- 3 représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

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

ANNEXE G LIBÉRATIONS SYNDICALES À DES FINS DE PRÉPARATION ET DE NÉGOCIATION DE LA PROCHAINE CONVENTION

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité au moins 6 mois avant l'expiration de la convention, dont la tâche sera 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.

ANNEXE H DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la personne salariée[1] pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément, et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes :

a) pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins 20 semaines au cours des 12 mois précédant le congé;

b) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;

c) la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 de la convention relatives aux congés en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption autres que celles prévues au paragraphe b) de la clause 5-4.52 de la convention selon les modalités qui y sont prévues;

d) le traitement hebdomadaire de la salariée est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement hebdomadaire moyen;

e) la salariée visée au paragraphe c) de la clause 2-1.01 B) de la convention, qui n'a pas travaillé 6 mois depuis son embauche, de même que la salariée visée par les articles 10-1.00, 10-2.00 de la convention n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.18 de la convention et le congé spécial prévu à la clause 5-4.24 de la convention est sans traitement.

---

[1] Aux fins de la présente annexe, l'expression « personne salariée » peut être remplacée par le terme « salariée » lorsqu'elle désigne expressément la personne salariée de sexe féminin.

ANNEXE I **CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE**

1) Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme pour les fins du présent contrat pour la période s'étendant du _____ au _____.

2) La personne salariée bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus à l'article 6-6.00 de la convention, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.

3) La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat, soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.

4) La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle bénéficierait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

Dispositions de concordance

a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, la commission paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.

b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention.

5) Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1, l'organisme rembourse mensuellement à la commission 50 % du traitement de la personne salariée incluant, s'il y a lieu, les primes pour disparités régionales selon la facturation effectuée mensuellement par la commission.

6) À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5) dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service de la commission.

7) Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de 10 jours aux 2 autres parties.

8) Au retour de la personne salariée à la commission, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

ANNEXE J FORMULAIRE RELATIF AU CHOIX DES PERSONNES SALARIÉES EU ÉGARD À LA CONVENTION COLLECTIVE ET AU PLAN DE CLASSIFICATION

La commission et le syndicat conviennent qu'il est important que chaque personne salariée ait accès à la convention collective et au Plan de classification afin de prendre connaissance des conditions de travail qui y sont mentionnées et de voir à leur respect.

Par la présente, je désire recevoir la convention collective et le Plan de classification selon le choix suivant :

La convention collective	
☐	En version électronique (cette version est disponible sur le site Web du CPNCF et de la commission scolaire)
☐	En version papier
Le Plan de classification	
☐	En version électronique (cette version est disponible sur le site Web du CPNCF et de la commission scolaire)
☐	En version papier

ANNEXE K LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI

Conformément à l'article 2-3.00, les parties locales doivent convenir de la constitution d'une liste de priorité d'emploi et procéder à sa mise à jour afin de permettre le rappel des personnes ayant accompli un travail à titre de personne salariée pour le compte de la commission scolaire.

Cette liste, constituée par classe d'emplois, permet le rappel des personnes par ordre d'ancienneté pour les remplacements temporaires, les surcroîts temporaires de travail, les événements imprévus, et les projets spécifiques dont la durée est préalablement déterminée d'au moins 15 jours ouvrables pour le secteur général, 10 jours ouvrables pour le secteur de l'adaptation scolaire et 5 jours ouvrables pour le secteur des services de garde ainsi que pour les postes définitivement vacants ou nouvellement créés selon la clause 7-1.17 de la convention.

Les paramètres suivants doivent être pris en considération dans la constitution de la liste de priorité d'emploi et sa mise à jour :

- des modalités de constitution de la première liste;

- des critères permettant l'inscription sur la liste lors de la mise à jour;

- de la possibilité d'une inscription dans plus d'une classe d'emplois;

- de la fréquence et de la date de mise à jour des listes (une mise à jour au minimum par année);

- des motifs d'absence reconnus;

- des motifs de radiation;

- des modalités de rappel (la commission n'est pas tenue de faire appel à une personne qui n'est pas disponible pour la durée complète du remplacement offert à l'exclusion du motif de la grossesse);

- des modalités relatives à l'inscription ou à la réinscription sur une liste de priorité de la personne salariée qui ne réussit pas sa période d'essai à la suite de l'obtention d'un poste régulier ou d'une mise à pied comme personne salariée régulière. Le cas échéant, la durée d'emploi, à la suite d'un rappel comme personne salariée temporaire, ne peut constituer du service actif aux fins d'acquisition de la permanence.

- de toute autre modalité qu'elles jugeront nécessaire.

Les parties locales doivent s'assurer que leur liste de priorité d'emploi prend en considération les paramètres ci-dessus énumérés, et ce, au plus tard le 30 novembre 2016.

ANNEXE L 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 une personne salariée de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période d'une année à 5 années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées[1] par semaine ne peut être inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant 40 % du nombre d'heures régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

2) Seule la personne salariée régulière à temps plein ou la personne salariée régulière à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % 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, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

   La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

5) A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

   B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.

   C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle 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 besoins du service.

7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalue 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 la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00 de la convention sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 de la convention sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.

11) La commission et la personne salariée 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 la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalue du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du régime.

13) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalue du régime.

14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée, qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive, est régie par les dispositions de la convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires déterminées à l'entente sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emploi.

15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.19 de la convention.

16) À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

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 la personne salariée

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 travaillées[1] par la personne salariée est égal à % de la durée de la semaine régulière de travail ou représente, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail, soit du au pour chaque année financière de l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée 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 la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder 5 ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

4) Nullité ou fin de l'entente

A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée 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 la personne salariée est relocalisée 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 Retraite Québec.

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 _____ 20_____.

_____	_____
Pour la commission scolaire	Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE M LISTE DES RÉGIONS ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

Régions	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	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
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 (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la)
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)
Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)

Régions	Commissions scolaires
Région 07 De l'Outaouais	Cœur-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 (de la)

ANNEXE N INTÉGRATION, FUSION OU ANNEXION DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Lors d'intégration, fusion ou annexion de commissions scolaires, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent en vue de discuter des modalités relatives aux normes de transfert et d'intégration des personnels.

ANNEXE O RÉFÉRENCES AUX LOIS ET SIGLES

Loi sur les accidents du travail	(RLRQ, chapitre A-3)
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	(RLRQ, chapitre A-3.001)
Loi sur l'administration financière	(RLRQ, chapitre A-6.001)
Loi sur l'assurance parentale	(RLRQ, chapitre A-29.011)
Code du travail	(RLRQ, chapitre C-27)
Loi sur l'équité salariale	(RLRQ, chapitre E-12.001)
Loi sur la fonction publique	(RLRQ, chapitre F-3.1.1)
Loi sur l'instruction publique	(RLRQ, chapitre I-13.3)
Loi sur les impôts	(RLRQ, chapitre I-3)
Loi sur les normes du travail	(RLRQ, chapitre N-1.1)
Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic	(RLRQ, chapitre R-8.2)
Loi sur le régime de rentes du Québec	(RLRQ, chapitre R-9)
Loi sur la santé et la sécurité du travail	(RLRQ, chapitre S-2.1)
Loi sur l'assurance-emploi	(L.C. 1996, ch. 23)

Bureau d'évaluation médicale	BEM
Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones	CPNCF
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	CNESST
Conseil provincial du soutien scolaire	CPSS
Emploi et Développement social Canada	EDSC
Fédération des commissions scolaires du Québec	FCSQ
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	FTQ
Fonds d'amortissement des régimes de retraite	FARR
Indemnisation des victimes d'actes criminels	IVAC
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	MEES
Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics	RREGOP
Régime de retraite des enseignants	RRE
Régime de retraite des fonctionnaires	RRF
Régime de retraite du personnel d'encadrement	RRPE
Société d'assurance automobile du Québec	SAAQ
Syndicat canadien de la fonction publique	SCFP
Tribunal administratif du travail	TAT

LETTRE D'INTENTION N^{O} I RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1er janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1er janvier 2017.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.

- Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

LETTRE D'INTENTION N^{O} II LETTRE D'INTENTION CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de 3 fonds distincts, soit un pour le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), un pour le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et un 3^{e} pour les autres régimes de retraite. Ces 3 fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la Loi sur l'administration financière (L.R.Q., c. A-6) (RLRQ, chapitre A-6.001).

- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.

- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.

- À tous les 3 ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

Note :

Cette lettre d'intention a été introduite dans l'entente intervenue le 5 juin 2000 entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte des syndicats représentant les personnes salariées de soutien des commissions scolaires francophones du Québec. Elle a été reproduite sans modification dans les conventions collectives qui ont suivi.

Les parties reconnaissent que l'objectif poursuivi par cette lettre d'intention est, qu'en 2020, la valeur du FARR représente 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} I APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que les modifications survenues à l'article 7-3.00 de la convention s'appliqueront à compter du 1er juillet 2017.

Par conséquent, les dispositions de l'article 7-3.00 de la convention 2010-2015 continuent de s'appliquer pour l'année financière 2016-2017.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} II **RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012**

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1] s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mésentente ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} III LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019[1] pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2[2].

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux[3].

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres[4] d'emplois identifiés à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

---

1 Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^{e} jour de l'année scolaire 2018-2019.

2 Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

3 Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1er avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

4 Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants[5] :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

[5] Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :

    - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;

    - Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1{,}0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :

    - Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;

    - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;

    - Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à l'annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \;/\; (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1}-1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;

- Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;

- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariées détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 $ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019[6]. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);

- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);

---

[6] Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

- Concierge de jour responsable de façon habituelle d’une seconde école (Commission scolaire English Montreal);

- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

ANNEXE 1 STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	19,01																		1	19,01
2	19,37																		2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																3	19,69
4	19,73	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35														7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,70									12	26,83
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05								13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46							14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99							15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61							16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32							17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13							18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

ANNEXE 2 RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes, classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

*** Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges**

ANNEXE 3

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué[1] à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent[3]
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[4]	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent[3]
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar[5]
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]

1 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

2 Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

3 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

4 Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

5 Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE 4 CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

ANNEXE 5

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

ANNEXE 6 AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie biomédical	9,00 %

LETTRE D'ENTENTE N^{O} IV **RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION PARMI LES TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS IDENTIFIÉS À LA LETTRE D'ENTENTE DE 2010 OU À LA LETTRE D'INTENTION DE 2010**

1. PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

1.1 Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective :

TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR LA PRIME

Titres d'emplois	Fonction publique[1]	Santé et Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706

[1] Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (1-416-05/2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

i. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1;

ii. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.

1.3 La prime s'applique sur le taux de traitement, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du traitement lors de certaines absences.

1.4 Disposition transitoire

Pour la personne salariée visée au paragraphe 1.2 en poste à la date de la signature de la convention collective, l'employeur doit, dans les 120 jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-paragraphe 1.2 ii.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

2. CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL

2.1 Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'évaluation de la prime versée aux titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de l'ensemble des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010 intervenue entre le gouvernement du Québec, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), et dont voici la liste :

Titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente du 9 juillet 2010

#	Titres d'emplois	Fonction publique[2]	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur		3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	1-459-20	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I	1-459-15			
4	Débosseleur – peintre	1-436-10			
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	1-410-05	3-6365	2-5102	4-C716

#	Titres d'emplois	Fonction publique[2]	Santé Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
6	Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
7	Ferblantier		3-6369		
8	Briqueteur-maçon	1-414-10			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques		3-6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie		3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I	1-434-05		2-5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	1-434-10	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	1-418-10	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien millwright		3-6360		4-C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	1-416-05	3-6388	2-5117	4-C708
20	Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier		3-6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport	1-462-10			
24	Serrurier		3-6367	2-5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	1-435-10 1-435-05	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien			2-5126	

[2] Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

2.2 Le comité a pour mandat :

i. d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

- L'évolution du nombre d'individus;
- Le taux de rétention;
- Le taux de précarité;
- Les heures supplémentaires.

ii. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 10 % au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois visés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

iii. de produire un rapport, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} V **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

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

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

LETTRE D'ENTENTE N^{O} VI MAINTIEN DES ACTIVITÉS DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

La convention collective à la clause 5-6.04 prévoit que la commission scolaire, après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables.

Les parties nationales reconnaissent que la période estivale est propice à la réalisation de travaux d'entretien dans les établissements de commissions scolaires. En conséquence, elles invitent les parties locales à examiner la possibilité de maintenir les activités de la commission et ainsi autoriser le personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service à réaliser les travaux d'entretien convenus.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} VII AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL DE LA SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL QUALIFIÉ

Les parties nationales reconnaissent que certaines commissions scolaires rencontrent des difficultés d'attraction et de rétention du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié. Celles-ci peuvent influer sur la qualité, l'efficience et l'organisation du travail.

Elles considèrent que l'aménagement des horaires de travail peut atténuer ces difficultés et invitent les parties locales à rechercher des possibilités d'aménagement d'horaires pour le personnel de la sous-catégorie ci-haut mentionnée.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} VIII CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES CONFORMÉMENT AUX ARTICLES 79.8 ET SUIVANTS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les parties nationales conviennent que la commission et le syndicat doivent revoir l'article 5-10.00 de la convention collective conformément aux articles 79.8 et suivants de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) traitant des congés pour raisons familiales ou parentales en tenant compte des éléments suivants :

- la personne salariée peut s'absenter pour les motifs prévus aux articles 79.8 et suivants de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

- la personne salariée doit informer la commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence;

- les avantages maintenus pendant l'absence sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé sans traitement prévu aux clauses 5-4.53 et 5-4.54 à la section des droits parentaux;

- le retour au travail se fait selon ce qui est prévu à la clause 5-4.57 à la section des droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} IX ÉLÈVES PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

Dans les 60 jours suivant la date de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité paritaire composé de 2 représentants du CPNCF et de 2 représentants du SCFP. Le comité a pour mandat :

- d'identifier, évaluer et analyser les problématiques vécues par les personnes salariées travaillant auprès de ces élèves en adaptation scolaire et dans les services de garde, en ciblant les types d'emploi et les milieux d'intervention visés par de telles situations;

- de soumettre aux parties nationales une identification des éléments pouvant être de nature à faciliter le travail du personnel de soutien en adaptation scolaire et dans les services de garde.

Le comité devra soumettre ses recommandations aux parties nationales au plus tard le 31 décembre 2016 sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} X PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;

2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :

   - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
   - Conseiller aux établissements (3-1106);
   - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
   - Organisateur communautaire (3-1551);
   - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XI CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

Les travaux débuteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XII RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;

2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;

3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;

4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 3 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XIII LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Malgré les dispositions de l'article 6-7.00, de la clause 8-2.04 et de l'article 10-1.00, la commission ne peut être tenue de confier du travail à une personne salariée si cela a pour effet de l'obliger au paiement des heures supplémentaires en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XIV RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;

2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;

3. d'analyser les données rendues disponibles;

4. d'envisager des avenues de solutions;

5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 3 représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XV RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les parties conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de grief étant entendu que le mode choisi peut être modifié après consultation du Greffe;

- Lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;

- En lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;

- Faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;

- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;

- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;

- En lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XVI DÉPENSES RELATIVES À L'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR LE TRANSPORT DE NOURRITURE

À compter de l'année 2000, une somme annuelle de 3 M$ est prévue pour couvrir le coût de l'indemnité prévue au paragraphe b) de la clause 6-6.19 pour l'ensemble du personnel syndiqué ou syndicable des secteurs public et parapublic.

Dans les 90 jours suivant le versement du 1er mars 2001, les parties conviennent de se rencontrer pour analyser le coût des indemnités versées pour les années civiles 1999 et 2000. Dans l'éventualité où les parties constatent que la somme indiquée au premier alinéa est supérieure à la dépense réellement encourue, les parties ajustent ou modifient l'indemnité offerte à ce chapitre.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} XVII MESURES TRANSITOIRES RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CLAUSE 5-6.06

ATTENDU l'entente de principe intervenue le 29 novembre 2015;

ATTENDU les modifications apportées à la clause 5-6.06 de la convention collective concernant l'étalement de la paie de vacances pour les personnes salariées régulières visées par l'article 7-2.00, et ce, immédiatement avant la mise à pied temporaire;

ATTENDU la date de la signature de la convention collective 2015-2020;

ATTENDU que l'application de cette clause avant la mise à pied temporaire de 2016 peut engendrer des difficultés organisationnelles et administratives pour les commissions scolaires;

ATTENDU les différentes adaptations locales ou ententes locales existantes dans les différentes commissions scolaires;

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

- Les personnes salariées régulières visées par l'article 7-2.00 et qui n'auront pu bénéficier de l'application de la clause 5-6.06 de la convention collective 2015-2020 avant la mise à pied temporaire de 2016, recevront une compensation monétaire équivalant à un jour chômé et payé conformément à l'article 5-2.00;

- Les présentes mesures transitoires ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par l'article 7-2.00 et qui, en raison d'une adaptation locale ou autre entente, bénéficient d'une compensation au moins égale à celle prévue à l'alinéa précédent;

- Cette compensation sera versée avant le 30 septembre 2016 conformément à la clause 11-8.03;

- En raison de la présente lettre d'entente, la clause 5-6.06 de la convention collective 2015-2020 pour la période de mise à pied temporaire de 2016 ne pourra faire l'objet de griefs.