

CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

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

ET

D'AUTRE PART

LA FÉDÉRATION INDÉPENDANTE DES SYNDICATS AUTONOMES (FISA)

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

**DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(L.R.Q., c. R-8-2)**

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)
Mai 2011

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ, PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	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	5
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	5
1-5.00	Accès à l'égalité	5
1-6.00	Programme d'aide au personnel	6
1-7.00	Harcèlement psychologique	6
CHAPITRE 2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	7
2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance.....	10
2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche	10
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	11
3-1.00	Représentation syndicale	11
3-2.00	Réunion de comités mixtes	12
3-3.00	Libérations syndicales	12
3-4.00	Affichage et distribution	13
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales.....	14
3-6.00	Retenue syndicale.....	14
3-7.00	Régime syndical	15
3-8.00	Documentation	15
CHAPITRE 4-0.00	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉS EHDAA	17
4-1.00	Comité de relations du travail.....	17
4-2.00	Information	17
4-3.00	Conseil d'établissement	18
4-4.00	Comités EHDAA.....	18

CHAPITRE 5-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	19
5-1.00	Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales	19
5-2.00	Jours chômés et payés	21
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	22
5-4.00	Droits parentaux	33
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	49
5-6.00	Vacances.....	49
5-7.00	Perfectionnement	53
5-8.00	Responsabilité civile.....	53
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle	53
5-10.00	Congé sans traitement	58
5-11.00	Régime de congé autofinancé.....	58
CHAPITRE 6-0.00	RÉMUNÉRATION.....	59
6-1.00	Règles de classement	59
6-2.00	Détermination de l'échelon	61
6-3.00	Traitement	64
6-4.00	Employé hors-taux ou hors-échelle.....	66
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement	66
6-6.00	Primes	67
6-7.00	Disparités régionales.....	69
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux	74
6-9.00	Versement de la paie	74
CHAPITRE 7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	75
7-1.00	Mouvements de personnel	75
7-2.00	Mise à pied temporaire	76
7-3.00	Sécurité d'emploi	76
7-4.00	Incapacité partielle	85
7-5.00	Travail à forfait.....	85
CHAPITRE 8-0.00	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	87
8-1.00	Ancienneté	87
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	88
8-3.00	Heure supplémentaire	90

8-4.00	Mesures disciplinaires	91
8-5.00	Santé et sécurité	93
8-6.00	Vêtements et uniformes	93
8-7.00	Changements technologiques.....	93
8-8.00	Changements informatiques	93
CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, DE MÉDIATION ET MÉSENTENTE.....		94
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	94
9-2.00	Procédure d'arbitrage	95
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage	98
9-4.00	Médiation préarbitrale.....	99
9-5.00	Médiation arbitrale.....	99
9-6.00	Mésentente.....	100
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS		101
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et des cours de formation professionnelle.....	101
10-2.00	Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins par semaine.....	104
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES		107
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	107
11-2.00	Impression de la convention.....	107
11-3.00	Adaptation locale de la convention.....	107
11-4.00	Annexes et lettres d'entente	108
11-5.00	Interprétation des textes	108
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention.....	108
11-7.00	Stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale	109

ANNEXES

ANNEXE I	Taux et échelles de traitement horaires	112
ANNEXE II	Frais de déménagement	130
ANNEXE III	Régime de congé autofinancé.....	132
ANNEXE IV	Droits parentaux	137
ANNEXE V	Lésion professionnelle.....	138
ANNEXE VI	Mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et éducatrice ou éducateur en service de garde.....	139
ANNEXE VII	Mesures transitoires pour les classes d'emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques.....	141
ANNEXE VIII	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive.....	143
ANNEXE IX	Affectation d'un employé au-delà de 50 kilomètres.....	147
ANNEXE X	Classement de certains employés	148
ANNEXE XI	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.....	149
ANNEXE XII	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010	152
ANNEXE XIII	Révision des listes d'arbitres.....	153
ANNEXE XIV	Programme de réduction du temps de travail	154
ANNEXE XV	Prêt de service à un organisme.....	155
ANNEXE XVI	Directions régionales et commissions scolaires francophones	156
ANNEXE XVII	Lettre d'entente relative aux responsabilités parentales	157
ANNEXE XVIII	Modifications linguistiques.....	158
ANNEXE XIX	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	159

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté déterminée à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

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

1-2.03 Bureau national de placement

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

1-2.04 Bureau régional de placement

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

1-2.05 Centre

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

1-2.06 Classe d'emplois

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

1-2.07 Commission

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

1-2.08 Conjoint

On entend par conjoint les personnes :

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

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

1-2.09 Convention

La présente convention collective.

1-2.10 Employé

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

1-2.11 Employé à l'essai

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

1-2.12 Employé régulier

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

1-2.13 Employé permanent

L'employé régulier ayant acquis sa permanence.

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

1-2.14 Employé temporaire

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

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

- B) L'employé embauché comme tel pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.
- C) L'employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé dans le cadre d'un poste particulier.
- D) L'employé embauché comme tel pour combler temporairement un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le comblement définitif du poste.

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

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

1-2.16 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.17 Grief

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

1-2.18 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.

¹ Le poste ainsi créé est à temps plein si l'employé temporaire était à temps plein. Il est à temps partiel si l'employé temporaire était à temps partiel.

1-2.19 Ministère

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

1-2.20 Mutation

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

1-2.21 Parties négociantes à l'échelle nationale

A) Partie patronale :

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

B) Partie syndicale :

La Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).

1-2.22 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un employé, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché est soumis pour devenir employé régulier. Cette période est de 90 jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de 120 jours effectivement travaillés pour les employés occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de technicien. De plus, la commission peut prolonger de 30 jours effectivement travaillés la période d'essai d'un employé, en lui fournissant au préalable et par écrit, les éléments qui sont sujets à amélioration.

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

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

1-2.23 Permanence

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

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

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à une lésion professionnelle, tant que l'employé en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, et ce, malgré la clause 1-2.33.

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

1-2.24 Plan de classification

Le Plan de classification, préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 7 février 2011, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui ont été ou pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.25 Poste

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

1-2.26 Poste à temps partiel

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

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

1-2.27 Poste à temps plein

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

1-2.28 Poste particulier

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

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps plein si l'employé était à temps plein et à temps partiel si l'employé était à temps partiel. Il est affiché conformément aux dispositions de l'article 7-1.00.

L'employé temporaire, qui occupe ce poste particulier, obtient le statut d'employé régulier. Il est automatiquement candidat à ce poste. Si cet employé n'obtient pas le poste concerné, la commission met fin à son emploi, dès qu'il est comblé. Si cet employé obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1^{er} alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps plein.

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

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

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

1-2.29 Promotion

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

1-2.30 Rétrogradation

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

1-2.31 Secteur de l'éducation

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

1-2.32 Secteurs public et parapublic

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

1-2.33 Service actif

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

1-2.34 Stagiaire

Personne en période d'études pratiques ou en période de formation dans un bureau, service, école ou centre de la commission et qui n'est pas engagée par celle-ci à titre d'employé.

1-2.35 Syndicat

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

1-2.36 Traitement

Le montant versé à un employé, conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 7-3.08, 7-3.11 et 7-3.15.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

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

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**1-5.01**

La commission qui décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité en vertu de toute loi ou tout règlement qui lui est applicable, consulte le syndicat au comité de relations du travail; le syndicat peut alors faire toute recommandation appropriée à la commission.

1-5.02

Lors de la consultation du syndicat au comité de relations du travail, les représentants syndicaux peuvent être assistés d'un conseiller syndical; dans ce cas, le syndicat informe la commission de la présence du conseiller syndical, et ce, dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.

1-5.03

La commission est responsable de l'application des programmes d'accès à l'égalité et informe le comité de relations du travail de leur évolution.

1-5.04

Le syndicat peut recommander à la commission l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

1-5.05

Toute mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite, conformément à la clause 2-2.04.

1-5.06

Toute mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

1-6.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**1-6.01**

La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité de relations du travail.

1-6.02

Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que l'employé est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

1-7.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

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

A) Pour l'employé à l'essai

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

B) Pour l'employé temporaire

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

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Définitions s'appliquant à son statut
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail
2-2.00	Reconnaissance
2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations du travail
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'il ait travaillé 10 jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.22 C)	Lésion professionnelle
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Primes
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, à un surcroît de travail ou à un poste particulier)
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heure supplémentaire
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Éducation des adultes et formation professionnelle
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe VI	Mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et éducatrice ou éducateur en service de garde
Annexe VII	Mesures transitoires pour les classes d'emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques

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

5-1.00 Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales

5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32

5-4.00 Droits parentaux :

L'employé bénéficie des dispositions du présent article sous réserve de ce qui suit :

- 1) L'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11.
- 2) L'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
- 3) L'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.32.
- 4) Pour ces employés, le congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18 est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels l'employé peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- 5) Le traitement hebdomadaire de l'employé est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois. La période de mise à pied cyclique ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.
- 6) Au retour du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'employé reprend son affectation si celle-ci existe encore.

5-6.00 Vacances

5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle (à l'exception des clauses 5-9.11 à 5-9.21)

Annexe IV Droits parentaux

Annexe XI Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

Annexe XII Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010

Cependant l'employé temporaire visé 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, cet employé a droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

- c) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.
- d) Lorsque l'employé temporaire accepte de cumuler un ou plusieurs blocs d'heures, ce cumul est traité comme un embauchage distinct et, l'employé bénéficie, pour les heures cumulées, des avantages prévus au présent article.

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques et la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de mise à pied temporaire et toute interruption de 5 jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Lorsque l'employé temporaire accepte de combler un poste, un surcroît de travail ou un ajout d'heures qui constitue pour lui une mutation ou une promotion, son 1^{er} embauchage prend fin et il est réembauché dans le cadre de cette mutation ou de cette promotion.

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque l'employé régulier ou à l'essai, à la suite de l'application des articles 7-1.00 ou 7-3.00, détient un poste dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins, il 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, l'employé a droit à un montant égal à 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie;
- c) l'employé bénéficie des droits parentaux, conformément à l'article 5-4.00.

L'employé continue de bénéficier de ces conditions lors d'une affectation temporaire, d'un surcroît de travail ou d'un ajout d'heures.

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

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

E) Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins par semaine

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

F) Pour l'employé occupant un poste particulier

- a) L'employé régulier qui occupe un poste particulier continue de détenir un poste conformément à l'article 7-3.00 et est couvert par les clauses de la convention. Il continue d'accumuler du service actif aux fins d'acquisition de la permanence conformément à la clause 1-2.23, en fonction du poste qu'il détient. Toutefois, l'employé est assujéti aux particularités du poste particulier qu'il occupe quant aux articles 7-2.00 et 8-2.00.
- b) L'employé temporaire qui occupe un poste particulier bénéficie, dès la 1^{re} journée d'embauche, des conditions de travail prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe B).

2-1.02

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

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes d'un employé régulier.

Lorsque la commission procède à l'accueil de stagiaires, elle doit en informer préalablement le syndicat. La supervision de stagiaires par un employé se fait sur une base volontaire.

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

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

2-2.02

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

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

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

2-2.03

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

2-2.04

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

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

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

3-1.01

Le syndicat peut nommer un employé par immeuble de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir tout employé du même immeuble, qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Lorsque plusieurs services sont situés dans un même immeuble de travail, le syndicat peut nommer un employé par service, jusqu'à un maximum de 3 employés par immeuble de travail.

3-1.02

À ces fins, la commission autorise, pour un motif d'absence valable, le délégué et l'employé concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.

3-1.03

Cependant, dans le cas où il y a 3 employés et moins d'une unité d'accréditation dans un même immeuble, le syndicat peut désigner un délégué pour plus d'un immeuble compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 1,6 kilomètres.

Représentant syndical

3-1.04

Le syndicat peut désigner parmi les employés, pour tous les employés membres du syndicat, un maximum de 5 représentants syndicaux.

3-1.05

La fonction de représentant syndical consiste à :

- A) assister un employé après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
- B) représenter un employé lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
- C) représenter les employés au comité de relations du travail;
- D) représenter, lorsque requis, un employé lors de la rencontre prévue à l'alinéa a) du paragraphe B) de la clause 5-3.32;
- E) représenter, lorsque requis, un employé lors des rencontres prévues à l'article 8-4.00.

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

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

3-1.06

Lors de l'incapacité d'agir du représentant syndical ou en son absence, un délégué syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07

Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les 15 jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.

3-1.08

L'employé qui rencontre un représentant syndical dans le cadre des clauses 3-1.05 et 9-1.01 est libéré sans perte de traitement ni remboursement.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS MIXTES**3-2.01**

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

3-2.02

Tout représentant du syndicat, nommé sur un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.

3-2.03

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

3-2.04

Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05

Le comité, s'il le juge utile, peut entendre toute personne-ressource lors de ses réunions.

3-2.06

Le représentant du syndicat, visé par les clauses 3-2.01 et 3-2.02, est libéré sans perte de traitement ni remboursement et conserve tous les droits que lui confère la convention.

3-2.07

Le conseiller syndical peut participer aux comités mixtes prévus à la convention. Toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**Libérations aux fins de négociation à l'échelle nationale****3-3.01**

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

Libérations à temps plein**3-3.02**

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

3-3.03

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

3-3.04

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

Libérations aux fins d'activités syndicales**3-3.05**

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

Dispositions diverses**3-3.06**

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

3-3.07

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

3-3.08

L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention et demeure assujéti aux obligations qui y sont prévues.

3-3.09

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

L'employé intéressé au sens de l'article 100.5 du Code du travail est libéré de son temps de travail pour les séances d'arbitrage. Dans ce cas, la commission reçoit préalablement à l'audition une copie de l'avis dont il est fait mention à l'article 100.5.

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

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**3-4.01**

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

3-4.02

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

3-4.03

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

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque employé, s'il en est, tout document de nature syndicale. De même, il peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date de la signature de la convention. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

La commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation par le syndicat des technologies de l'information et des communications de la commission afin de distribuer ses documents de nature syndicale à chacun des employés.

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

3-5.01

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé, sauf entente écrite à l'effet contraire.

3-5.02

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

3-5.03

De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, ces employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres du syndicat. La demande doit parvenir à la commission 48 heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Ce prêt de local ne peut entraîner le paiement d'aucune rémunération additionnelle ni de frais supplémentaires.

3-5.05

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

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

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de 45 jours au syndicat de la part de la commission. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-5.06

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

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

3-6.02

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

3-6.03

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

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

3-6.04

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

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL**3-7.01**

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

3-7.02

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

3-7.03

Le fait pour l'employé d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas son lien d'emploi.

3-7.04

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

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

3-8.00 DOCUMENTATION**3-8.01**

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

3-8.02

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent, temporaire), le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, la date de naissance, l'adresse de domicile et le numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance, ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

3-8.03

La commission fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :

- A) le nom du nouvel employé, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- B) le nom de l'employé qui a quitté l'emploi et la date du départ;
- C) le nom de l'employé qui a changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- D) le changement d'adresse et de numéro de téléphone d'un employé, lorsque porté à sa connaissance;
- E) la liste des employés temporaires qui ont travaillé durant le mois et la durée de l'emploi;
- F) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.

3-8.04

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

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les 15 jours de leur adoption, une copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la convention.

3-8.06

Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne sont pas opposables à l'employé concerné.

3-8.07

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

3-8.08

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

3-8.09

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

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

3-8.10

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉS EHDA

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

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

4-1.02

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

4-1.03

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

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

4-1.04

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

4-1.05

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des employés ainsi que tout autre sujet qui lui est soumis explicitement en vertu de la convention. Le comité peut soumettre à la commission toute recommandation sur les matières de sa compétence.

4-1.06

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

4-1.07

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

4-2.00 INFORMATION

4-2.01

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

4-2.02

Dans les 60 jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat une copie de l'organigramme en vigueur.

4-3.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT**4-3.01**

Chaque année, dans chaque école, au cours du mois de septembre, les employés qui y dispensent des services et, s'il en est, les employés qui y dispensent des services de garde, se réunissent en assemblées, selon les modalités déterminées par la direction après consultation de ces employés, pour élire, le cas échéant, leur représentant au conseil d'établissement.

4-3.02

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

4-3.03

À la suite de l'élection, les employés de l'école ou du centre transmettent à la direction le nom 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 COMITÉS EHDAA**4-4.01**

Le syndicat désigne, parmi les employés qui dispensent des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le ou les employés, selon le nombre déterminé par la commission, pour représenter les employés au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-4.02

À la suite de cette désignation, le syndicat transmet à la commission le nom du ou des représentants désignés.

4-4.03

L'employé désigné comme représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes, le cas échéant, ni remboursement, pour assister à une séance du comité consultatif, après en avoir avisé son supérieur immédiat lorsque celle-ci est tenue durant son horaire de travail.

4-4.04

L'employé invité ou autorisé par la commission à participer aux travaux d'un comité EHDAA peut interrompre temporairement son travail, le temps jugé nécessaire, sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à une rencontre de ce comité lorsque celle-ci est tenue durant son horaire de travail.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congés spéciaux

5-1.01

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

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

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

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

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

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

5-1.02

L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à un jour additionnel et à 2 jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de 480 kilomètres de son domicile.

5-1.03

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

5-1.04

L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de juré ou témoin.

5-1.05

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

- A) il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- B) sur l'ordre de la Direction de la santé publique, il est mis en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- C) à la demande expresse de la commission, il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la loi.

5-1.06

La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.

5-1.07

Dans les 60 jours de la date de la signature de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel (enseignant, professionnel, soutien) concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

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

Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour l'employé tenu de se présenter au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant à la date de la signature de la convention en autant qu'elle respecte les dispositions de la présente clause.

Congés pour responsabilités familiales**5-1.08**

L'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année pour s'occuper de son enfant ou l'enfant mineur de son conjoint, et ce, lorsque sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si la commission et le syndicat en conviennent.

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

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à l'employé un nombre de jours d'absence supérieur à 10 par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) et à la convention.

5-1.09

L'employé peut obtenir un congé sans traitement pour l'un des motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités qui sont prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi. L'employé doit informer la commission des motifs du congé le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant le congé.

5-1.10

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, l'employé accumule son ancienneté ainsi que son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. L'employé 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.

5-1.11

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, l'employé reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'il aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

L'employé bénéficie, au cours de chaque année financière, de 13 jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

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

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

5-2.02

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

5-2.03

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

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

5-2.04

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

5-2.05

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

5-2.06

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

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

Section I Dispositions générales

5-3.01

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

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

5-3.02

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

- A) enfant à charge : un enfant de l'employé, de son conjoint, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé 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 18^e anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- B) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (L.R.Q., c. A-13.1.1), domiciliée chez un employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

5-3.03

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

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 32 jours¹ de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'employé n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

¹ Lire « 8 jours » au lieu de « 32 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier.

5-3.05

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

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

5-3.06

- A) Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la convention collective 2005-2010 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention;
- B) les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 2005-2010 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire;
- C) les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention collective 2005-2010 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention;
- D) le nouveau régime d'assurance vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention;
- E) le nouveau régime d'assurance maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire;
- F) le nouveau régime d'assurance salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.

5-3.07

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

5-3.08

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

Comité paritaire d'assurance**5-3.09**

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

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation, mais pas plus tard que 40 jours après la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi dans les 20 jours suivant par le président de la Commission des relations du travail. Ce président du comité paritaire 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

Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un arbitre.

5-3.12

Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser 4. À moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.30, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue pour les personnes retraitées.

5-3.13

Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini au présent article. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les employés couverts par ces comités constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, à la condition de fournir un préavis écrit de 90 jours aux autres comités paritaires.

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

5-3.14

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

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

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

5-3.15

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

5-3.16

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

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

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

5-3.17

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

5-3.18

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

5-3.19

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

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

5-3.20

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

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

5-3.21

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

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

5-3.22

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

5-3.23

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

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

5-3.24

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

Section II Régime uniforme d'assurance vie**5-3.25**

Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$. Ce montant est réduit de 50 % pour les employés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

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

Section III Régime d'assurance maladie de base**5-3.26**

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

5-3.27

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

	Périodes	Contribution à compter du 1 ^{er} avril :			
		2011	2012	2013	2014
a) participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge :	14 jours	5,19 \$	5,79 \$	6,39 \$	6,99 \$
	annuelle	135,13 \$	150,72 \$	166,31 \$	181,90 \$
b) participant assuré seul :	14 jours	2,08 \$	2,32 \$	2,56 \$	2,80 \$
	annuelle	54,08 \$	60,32 \$	66,56 \$	72,80 \$
c) Le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.					

5-3.28

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ), les montants prévus à la clause 5-3.27 sont diminués des $\frac{2}{3}$ 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, dans le respect du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.29

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

5-3.30

- A) La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire lorsque l'employé répond aux critères d'admissibilité prévus au contrat d'assurance. L'employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur, refuser ou cesser d'y participer, à la condition d'établir que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un employé à souscrire à 2 régimes différents comportant des prestations similaires : il importe à l'employé de l'établir à la commission.
- B) L'employé en congé sans traitement continue de participer à ce régime et paye l'entièreté des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur le montant, le cas échéant.

5-3.31

Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- A) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- a) qu'antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assuré;
 - c) qu'il présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;
- B) sous réserve du paragraphe A) précédent, l'assurance prend effet le 1^{er} jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- C) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

Section IV Assurance salaire**5-3.32**

- A) Sous réserve des autres dispositions de la convention et sous réserve de l'article 5-9.00, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) précédent, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 85 % du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation équivalente à $66\frac{2}{3}$ % du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

Durant une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00, 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.

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

Exceptionnellement, sur demande de l'employé régulier et sur recommandation écrite de son médecin traitant, la commission peut autoriser un retour progressif au travail avant la 13^e semaine d'absence selon les conditions et modalités prévues au présent paragraphe.

Durant cette période de retour progressif, l'employé a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de l'employé.

5-3.33

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

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

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

5-3.34

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

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

La commission déduit $\frac{1}{10}$ de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu de l'alinéa a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque l'employé reçoit des prestations de la SAAQ.

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

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

5-3.35

Le paiement des prestations ou le droit aux prestations cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un $\frac{1}{5}$ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

5-3.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

5-3.37

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38

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

À son retour au travail, la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 50 kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un 3^e médecin dont la décision est sans appel.

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

5-3.39

S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00. Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder à ces dossiers priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

5-3.40

Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à tout employé, couvert par le présent article, 7 jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la 1^{re} année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de 13 jours. Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'un transfert volontaire en vertu des articles 7-1.00 et 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 1^{re} année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

L'employé, qui a 13 jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du 1^{er} paragraphe de la présente clause et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 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. La commission et le syndicat peuvent convenir de la possibilité pour les employés d'ajouter ce solde aux vacances annuelles.

5-3.41

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

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

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

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

5-3.42

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

5-3.43

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

5-3.44

- A) L'employé qui, au 30 juin 2010, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe « C » de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à ce régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2010, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2010.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2010 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 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.

- B) L'employé qui, au 30 juin 2006, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe « C » de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à ce régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2006, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2006.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2006 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1^{er} 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.

- C) L'employé qui, au 30 juin 2000, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe « C » de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à ce régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2000, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2000.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2000 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 2000. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- D) L'employé qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1996¹, de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1996, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1996.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1996 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1996. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- E) L'employé qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1973, de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1^{er} juillet 1973, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1^{er} juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} 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 antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.45

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

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'un employé, selon la clause 5-3.44, peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article, lorsque les conventions antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour un congé prévu à la clause 5-1.08, à l'article 5-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 ou pour un congé de préretraite à la fin duquel l'employé prend sa retraite.

L'employé peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit à raison de un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, ces jours peuvent également être utilisés pour un congé prévu à la clause 5-1.08 et à l'article 5-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'un employé dont la date d'ancienneté est antérieure d'au moins 30 années, peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également l'employé ayant 55 ans d'âge sans égard à son ancienneté.

L'employé 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'il aurait pu utiliser en vertu du paragraphe précédent, s'il était demeuré 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 l'employé au 30 juin 1973, au 30 juin 1976, au 30 juin 1979, au 30 juin 1983, au 30 juin 1986, au 30 juin 1990, au 30 juin 1996, au 30 juin 2000, au 30 juin 2003 ou au 30 juin 2010, 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.

¹ Lire soit le 30 juin 1990 avec le 1^{er} juillet 1990, le 30 juin 1986 avec le 1^{er} juillet 1986, le 30 juin 1983 avec le 1^{er} juillet 1983, le 30 juin 1979 avec le 1^{er} juillet 1979 ou le 30 juin 1976 avec le 1^{er} juillet 1976.

5-3.46

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

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

5-3.47

Tout employé bénéficiant du 1^{er} paragraphe de la clause 5-3.40 peut utiliser, sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, jusqu'à 2 jours par année financière pour raisons personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours obtenus par application du 1^{er} alinéa de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de l'employé.

Les jours prévus au 1^{er} alinéa de la présente clause doivent être pris en heures, en demi-journée ou en journée complète.

5-3.48 État de la caisse de congés de maladie

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

Section V Dispositions diverses**5-3.49**

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

5-4.00 DROITS PARENTAUX**Section I Dispositions générales****5-4.01**

Les indemnités du congé de maternité, 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 (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE.

Dans le cas où l'employé partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'employé reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.20 B) ou le congé pour adoption prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.25.

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 deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-4.03

La commission ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

5-4.04

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

Section II Congé de maternité**5-4.05**

Le congé de maternité de l'employée enceinte admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'employée enceinte admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'employée enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09, 5-4.10 et 5-4.11, selon le cas.

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

L'employée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-4.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-4.07**A) 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, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

¹ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de l'employé 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.

B) Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de l'employée, 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.33 durant cette suspension.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, la commission verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.08**Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, l'employée 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 l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**5-4.09**

- A) L'employée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une employée 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.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

² 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée 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 laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnités et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) mais admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE)

5-4.10

- A) L'employée qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 %² de son traitement hebdomadaire de base;
 - b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisant la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée 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 RAE.

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

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

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

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

² 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivalait en moyenne à 7 % de son traitement.

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

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

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

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du RAE, indemnités et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)

5-4.11

L'employée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.09 et 5-4.10.

Toutefois, l'employée qui occupe un poste à temps plein et qui a accumulé 20 semaines de service¹ a également droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

L'employée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé 20 semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si l'employée qui occupe un poste à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

5-4.12

Dans les cas prévus aux clauses 5-4.09, 5-4.10 et 5-4.11 :

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- B) Pour l'employée admissible au RQAP ou au RAE, 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 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDC 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 agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés ou approuvés 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 5-4.09, 5-4.10 et 5-4.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

- D) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST 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 l'employée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend 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.

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

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

- E) Dans le cas où l'employée 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 à la date de la mise à pied de l'employée.

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

Cependant, les semaines pour lesquelles l'employée 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 auquel l'employée a droit en vertu des dispositions des clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, 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 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, selon le cas.

5-4.13

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

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

L'employée peut reporter au maximum 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.

5-4.14**Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'employée est visée par la clause 5-4.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-4.33 par la suite.

5-4.15

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si l'employée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.16

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

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.32.

L'employée 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, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.17

Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, conformément à l'article 7-3.00, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**5-4.18****A) Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

S'il y consent, un employé autre que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de la commission, échanger son poste avec l'employée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'un et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

L'employée ainsi affectée à un autre poste ou celui qui consent à occuper le poste de cette employée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de 10 % du traitement applicable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

B) Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

5-4.19

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

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et de ceux prévus à la clause 5-4.17. L'employée visée au paragraphe B) de la clause 5-4.18 peut également se prévaloir des avantages du régime de congé de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, l'employée doit d'abord avoir épuisé les 4 jours mentionnés au 1^{er} alinéa de la présente clause.

Section IV Autres congés parentaux

5-4.20

A) **Congé de paternité - durée maximale de 5 jours**

L'employé de sexe masculin a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employée, 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 l'employé à la commission.

B) **Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines**

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes C) et D) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

L'employée, 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 de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois 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.

Pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE, 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

C) **Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé de sexe masculin peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

D) **Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de l'employé de sexe masculin, 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.33 durant cette période.

E) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes C) et D) de la présente clause, la commission verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-4.01.

F) Prolongation du congé de paternité

L'employé de sexe masculin 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, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.33 durant cette période.

- G) Durant le congé de paternité prévu aux paragraphes A) et B) de la présente clause, l'employé bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et de ceux prévus à la clause 5-4.17.

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**5-4.21**

Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.20, l'employé admissible au RQAP ou au RAE reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'un employé 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 RQAP ou du RAE.

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

Lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé 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 ou par RHDCC.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employé en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

Le total des montants reçus par l'employé durant son congé de paternité en prestations du RQAP ou du RAE, indemnités et traitement, ne peut cependant excéder le traitement de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**5-4.22**

L'employé non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.20 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.23

Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 5-4.20 ou de la clause 5-4.21 :

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.

- B) Pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE, 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 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'il reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- C) Lorsque l'employé est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle il a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de l'employé.

Par la suite, lorsque l'employé mis à pied temporairement est réintégré dans son poste ou rappelé au travail, selon le cas, conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où l'employé aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans les deux cas, les semaines pour lesquelles l'employé 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 auquel l'employé a droit en vertu du paragraphe B) de la clause 5-4.20 et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la clause 5-4.20 ou de la clause 5-4.21, selon le cas.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de l'employé occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé pour paternité. Si, pendant cette période, l'employé 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 pour paternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour paternité de l'employé 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 pour 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.

La période des 20 dernières semaines précédant le congé pour paternité de l'employé, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

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

5-4.24

L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.20 B), à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.32.

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

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

5-4.25

- A) **Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours**

L'employé 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 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 résidence familiale.

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

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

B) Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines

L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes C) et D) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Ce congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois 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.

Pour l'employé admissible au RQAP ou RAE, ce congé est simultanément 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 l'employé non admissible au RQAP ou RAE, 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.

C) Suspension du congé pour adoption

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

D) Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de l'employé, 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.33 durant cette période.

E) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes C) ou D) de la présente clause, la commission verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la présente clause.

F) Prolongation du congé pour adoption

L'employé 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, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.33 durant cette période.

G) Durant le congé pour adoption prévu aux paragraphes A) et B) de la présente clause, l'employé a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et à ceux prévus à la clause 5-4.17.

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**5-4.26**

Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.25, l'employé admissible au RQAP ou au RAE reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas, qu'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements des prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP ou du RAE.

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

Lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé 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 ou du RHDCC.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employé en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

Le total des montants reçus par l'employé durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnités et traitement, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**5-4.27**

L'employé non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.25 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.28

Dans les cas prévus au paragraphe B) de la clause 5-4.25 ou de la clause 5-4.26 :

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.
- B) Pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE, 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 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'il reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- C) Lorsque l'employé est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle il a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de l'employé.

Par la suite, lorsque l'employé mis à pied temporairement est rappelé au travail conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé d'adoption est rétablie à compter de la date où l'employé est rappelé au travail.

Les semaines pour lesquelles l'employé a reçu l'indemnité de congé d'adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel l'employé a droit en vertu du paragraphe B) de la clause 5-4.25 et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la clause 5-4.25 ou de la clause 5-4.26, selon le cas.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de l'employé occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé pour adoption. Si, pendant cette période, l'employé 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 pour adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption de l'employé 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 pour 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.

La période des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption de l'employé, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

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

5-4.29

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

L'employé, qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont sans perte de traitement.

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

Durant ce congé, l'employé a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et à ceux prévus à la clause 5-4.17.

5-4.30

Congé sans traitement en vue d'une adoption

L'employé 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 du conjoint.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant 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 en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe B) de la clause 5-4.25 s'appliquent.

Durant ce congé, l'employé bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.33.

5-4.31

L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.32.

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

Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour maternité, paternité et adoption**5-4.32**

- A) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins 3 semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein et au moins 30 jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'employé a droit à l'un des congés suivants :
- a) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05.
 - b) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.20. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.
 - c) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.25. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

L'employé occupant un poste à temps plein qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de 2 ans. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Pendant la durée de ce congé, l'employé est autorisé, suite à 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 temps plein à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé sans traitement à temps partiel à un congé sans traitement à temps partiel différent.

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

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

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les 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) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement à temps plein d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé 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) Sur demande de l'employé, le congé sans traitement à temps plein 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps plein 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.33 durant cette période.

Dans le cas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la demande doit préciser la date du retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par l'employé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, l'employé a droit à un maximum de 2 1/2 jours par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de 2 ans. L'employé et la commission peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans traitement à temps partiel.

5-4.33

Au cours du congé sans traitement à temps plein, l'employé conserve 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, il 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 et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel, l'employé conserve également son ancienneté et, pour la proportion des heures travaillées, il est régi par les dispositions applicables à l'employé occupant un poste à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, au cours du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'employé accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.

5-4.34

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

5-4.35

L'employé à qui la commission a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.32 doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.36

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

5-4.37

À l'expiration de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'employé peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il 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, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Congés pour responsabilités parentales

5-4.38

Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'employé concerné. Dans ce cas, le dernier alinéa de la clause 5-4.32 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder 1 an.

Section V Dispositions diverses

5-4.39

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé, 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.

L'employé qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant les semaines où il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes B) des clauses 5-4.20 et 5-4.25.

5-4.40

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

5-4.41

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

5-6.00 VACANCES

5-6.01

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

5-6.02

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

5-6.03

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

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

Malgré les dispositions contenues au 1^{er} et au 2^e alinéa de la présente clause, 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 un nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de son embauche et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

5-6.04

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

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

5-6.05

La période de vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1^{er} avril de chaque année, la commission peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat pour prolonger cette période, au cours de laquelle l'employé doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire, la commission peut exiger la prise de 5 jours de vacances lors de la semaine de relâche;
- B) les employés choisissent, avant le 30 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents;
- C) dans tous les cas, le choix de vacances des employés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause; la commission rend sa décision dans les 30 jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de l'employé est refusé, il doit procéder à un nouveau choix;
- D) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du bureau, service, école ou centre le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée.

5-6.06

L'employé doit normalement prendre ses vacances par période d'au moins 5 jours consécutifs, sauf entente écrite au contraire; malgré ce qui précède, un maximum de 5 jours peut être pris en journée complète, une ou plus d'une journée à la fois, et exceptionnellement en demi-journée. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.

5-6.07

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

L'employé peut utiliser ses vacances pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire.

5-6.08

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

5-6.09

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

5-6.10

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

5-6.11

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

- 20 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de moins de 17 ans au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 21 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de 17 ans ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 22 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de 19 ans ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 23 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de 21 ans ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 24 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de 23 ans ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 25 jours ouvrables de vacances si sa date d'ancienneté est antérieure de 25 ans ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.12

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

Tableau du cumul des jours de vacances

			Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de l'employé					
			20	21	22	23	24	25
Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			Durée effective des vacances compte tenu des jours de service actif pendant l'année d'acquisition					
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	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

5-6.13

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

5-6.14

L'employé, absent du travail à la suite d'une lésion professionnelle au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou, s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission.

L'employé, absent du travail à la suite d'une invalidité au moment où il doit prendre ses vacances, prend celles-ci immédiatement à la fin de sa période d'invalidité, à moins d'une entente à l'effet contraire avec la commission.

5-6.15

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

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

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

Montants alloués**5-7.01**

La commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant établi au début de l'année financière comme suit :

- A) pour chaque employé régulier occupant un poste à temps plein, 100 \$;
- B) pour chaque employé régulier occupant un poste à temps partiel, 100 \$ réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 8-2.01, selon le cas;
- C) pour chaque employé occupant un poste particulier, 100 \$.

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

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**5-9.01**

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

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

5-9.02

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-9.03

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

- A) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un employé par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'employé victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable : un poste approprié qui permet à un employé victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'employé, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait l'employé au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);
- F) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation, le tout sous réserve de toute disposition contenue à la loi mentionnée au 1^{er} paragraphe de la clause 5-9.01;
- G) professionnel de la santé : un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses

5-9.04

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

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

5-9.05

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

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

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

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

5-9.06

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

Régimes collectifs

5-9.07

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

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

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

5-9.08

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du 2^e alinéa de la présente clause, si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

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

5-9.09

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

Traitement

5-9.10

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

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

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

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

Droit de retour au travail

5-9.11

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

5-9.12

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

5-9.13

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

5-9.14

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

5-9.15

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

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

5-9.16

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

- A) le poste à combler doit l'être, conformément à l'article 7-1.00 de la convention, sous réserve de toutes les dispositions contenues à la présente clause;
- B) l'employé soumet sa candidature par écrit;
- C) l'employé obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres employés ou personnes concernés;
- D) l'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par l'employé ne peut constituer une promotion, qu'en conformité avec les dispositions de l'article 7-1.00;
- F) le droit de l'employé 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.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné aux clauses 5-9.13 et 5-9.14 que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'embauche.

5-9.17

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

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

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

5-9.18

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

5-9.19

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

5-9.20

Même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut procéder à l'assignation temporaire au travail d'un employé si le médecin qui a charge de l'employé croit que :

- A) l'employé est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail et;
- B) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé compte tenu de sa lésion professionnelle et;
- C) ce travail est favorable à la réadaptation de l'employé.

L'employé qui n'est pas d'accord avec le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1), mais dans ce cas il n'est pas tenu de faire le travail assigné tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Les dispositions de la présente clause peuvent aussi s'appliquer pour l'employé visé à la clause 5-9.11 et suivantes.

5-9.21

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

5-9.22

- A) L'employé surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins, visé par l'article 10-2.00, réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.07.
- B) L'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et des cours de formation professionnelle, visé par l'article 10-1.00, réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-1.12.
- C) Dans le cas de l'employé temporaire, il réintègre l'affectation temporaire qu'il occupait à son départ pour lésion professionnelle s'il redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

5-11.00 RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**5-11.01**

Le régime de congé autofinancé vise à permettre à un employé régulier d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé. Ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la Loi sur les impôts ou les règlements et il n'a pas pour but de fournir à l'employé des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

5-11.02

Aux fins du présent article, le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe III de la convention.

5-11.03

L'employé régulier en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.04

La commission peut accorder un congé autofinancé à la suite d'une demande écrite de l'employé régulier spécifiant la durée de participation au régime, la durée du congé et le moment de son utilisation.

La commission transmet par écrit sa décision à l'employé, avec copie au syndicat, dans les 30 jours de la réception de la demande et le motif au soutien de sa décision dans le cas d'un refus. L'employé, qui estime abusif le motif du refus, peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

5-11.05

Le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

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

5-11.06

L'employé régulier doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-11.07

La commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

5-11.08

Malgré ce qui précède, l'employé qui a obtenu un congé autofinancé, conformément aux dispositions des conventions collectives 2000-2003 et 2005-2010, continue d'être régi par les dispositions qui lui sont applicables.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

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

6-1.01

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

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02

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

6-1.03

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

6-1.04

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

6-1.05

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

6-1.06

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

Modification dans les fonctions

6-1.07

L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que l'employé exerce ces fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au 1^{er} alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement un grief. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue.

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

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2005-2010 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les 30 jours ouvrables de la signature de la convention.

6-1.08

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

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

6-1.09

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

- A) dans les 20 jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins de l'application des clauses 6-1.06 et 6-1.07;
- B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché aux emplois comparables à celui de l'employé concerné, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

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

6-1.11

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

6-1.12

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

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou qualifications**6-1.13**

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

6-1.14

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

Arbitrage

6-1.15

Les griefs de classification soumis¹ à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

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

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

6-1.16

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

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'embauche

6-2.01

L'échelon de traitement du nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.

6-2.02

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

6-2.03

L'employé ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois a droit au 1^{er} échelon de cette classe.

6-2.04

Un employé 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 la classe d'emplois.

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

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

6-2.05

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

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

Avancement d'échelon

6-2.06

L'employé obtient le 1^{er} avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins 9 mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du 1^{er} avancement.

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

6-2.07

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

6-2.08

L'employé conserve normalement le même échelon pendant une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

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

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

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

6-2.09

L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsque au cours des 12 mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, l'employé a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-5.00 ou 5-10.00, pour une durée excédant 6 mois ou si l'employé a été invalide pour une période excédant 6 mois.

6-2.10

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

6-2.11

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

6-2.12

Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

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

Lors d'une promotion

6-2.13

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

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

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

- B) L'employé obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

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

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

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

- son traitement hors-échelle est majoré du $\frac{1}{3}$ de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu; l'augmentation en résultant assure au moins une augmentation égale à l'écart entre les 2 premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

- son taux de traitement hors-échelle majoré du $\frac{1}{3}$ de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10 \$/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

Lors d'une mutation

6-2.14

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

Lors d'une rétrogradation

6-2.15

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

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

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

Si l'employé revient, dans 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 équivalente, il reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

6-2.16

L'employé qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 2005-2010, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties prévus aux clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 2005-2010.

6-3.00 TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement horaires

6-3.01

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

6-3.02

A) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %¹.

B) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %¹.

C) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1 %¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

¹ Toutefois les clauses de la convention relatives aux employés hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

D) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

E) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2 %¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe D) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

¹ Toutefois les clauses de la convention relatives aux employés hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

⁴ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

F) Ajustement au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage¹ égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation² pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de la convention 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015³ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux paragraphes A) à E) qui précèdent incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

6-4.00 EMPLOYÉ HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE**6-4.01**

L'employé dont le taux de traitement horaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement horaires, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement horaire en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement horaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} 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.

6-4.02

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

6-4.03

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux clauses 6-4.01 et 6-4.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement horaire au 31 mars.

6-4.04

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

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

¹ Toutefois les clauses des conventions collectives relatives aux employés hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

² Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

³ Pour chaque année de la convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année visée par la convention collective et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

6-6.00 PRIMES**6-6.01 Primes de responsabilité****A) Prime de chef d'équipe**

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,89 \$/heure	0,90 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure	0,95 \$/heure

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

B) Prime de responsabilité additionnelle

- a) L'employé, mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les 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 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,14 \$/semaine	10,22 \$/semaine	10,32 \$/semaine	10,50 \$/semaine	10,71 \$/semaine

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,86 \$/heure	0,87 \$/heure	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure	0,92 \$/heure

C) Prime de soudeur en tuyauterie

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1,46 \$/heure	1,47 \$/heure	1,48 \$/heure	1,51 \$/heure	1,54 \$/heure

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

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,29 \$/semaine	10,37 \$/semaine	10,47 \$/semaine	10,65 \$/semaine	10,86 \$/semaine

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

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,64 \$ heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

B) Prime de nuit

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

Prime de nuit	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Date d'ancienneté antérieure :					
- de moins de 5 ans ¹	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- de 5 ans et plus ¹	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- de 10 ans et plus	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

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

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

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

- 11 % équivaut à 22,6 jours;
- 12 % équivaut à 24 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours.

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

¹ Pour l'employé non couvert par les dispositions de l'article 8-1.00, les mots « date d'ancienneté » sont remplacés par « date de durée d'emploi ».

6-6.03 Prime d'horaire brisé

L'employé, technicien en service de garde, l'employé, éducateur en service de garde, classe principale, ainsi que l'employé, éducateur en service de garde, qui est tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
3,51 \$/jour	3,54 \$/jour	3,58 \$/jour	3,64 \$/jour	3,71 \$/jour

Vérification des fournaises**6-6.04**

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,42 \$/visite	19,57 \$/visite	19,77 \$/visite	20,12 \$/visite	20,52 \$/visite

6-6.05

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

6-6.06

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

6-6.07

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

6-7.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**Section I Définitions****6-7.01**

Aux fins du présent article, on entend par :

A) Personne à charge

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

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

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

B) Point de départ

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

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

C) Secteurs

Secteur III

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

Secteur II

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

Secteur I

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

Section II Niveau des primes

6-7.02

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

		Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne à charge	Secteur III	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$
	Secteur II	9 367 \$	9 437 \$	9 531 \$	9 698 \$	9 892 \$
	Secteur I	7 574 \$	7 631 \$	7 707 \$	7 842 \$	7 999 \$
Sans personne à charge	Secteur III	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$
	Secteur II	6 243 \$	6 290 \$	6 353 \$	6 464 \$	6 593 \$
	Secteur I	5 295 \$	5 335 \$	5 388 \$	5 482 \$	5 592 \$

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

6-7.03

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

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

Sous réserve du 1^{er} paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-7.02 si l'employé et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité ou d'adoption ou de congé pour lésion professionnelle.

6-7.04

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 l'employé avec personne à charge, s'il y a une ou des personnes à charges autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » apparaissant à la clause 6-7.01.

Section III Autres avantages**6-7.05**

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

- A) Le coût du transport de l'employé déplacé et de ses personnes à charge;
- B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins 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, s'il y a lieu.

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

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

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

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

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

6-7.06

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

6-7.07

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

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

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

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

Section IV Sorties**6-7.08**

La commission assume directement ou rembourse à l'employé recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses personnes à charge :

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

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

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

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

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

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

6-7.09

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

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

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-7.10

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

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

Section VI Décès de l'employé

6-7.11

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

Section VII Véhicule à la disposition des employés

6-7.12

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

Section VIII Dispositions des conventions collectives antérieures

6-7.13

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

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

6-7.14

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

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

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

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

6-8.01

L'employé à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré selon les dispositions qui suivent :

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
15,86 \$/heure	15,98 \$/heure	16,14 \$/heure	16,42 \$/heure	16,75 \$/heure

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

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
18,61 \$/heure	18,75 \$/heure	18,94 \$/heure	19,27 \$/heure	19,66 \$/heure

- C) ces taux de traitement calculés, conformément aux 2 paragraphes précédents, sont majorés 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, cet employé est sujet aux dispositions des lois applicables. Si l'employé bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %.

Lorsque le taux régulier de l'employé concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'un employé, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes A) et B) précédents pour une heure de travail.

6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE

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

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

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

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

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

7-1.01

En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où ils sont spécifiquement identifiés s'appliquent aux employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à ceux travaillant dans un service de garde, à ceux occupant un poste particulier et à ceux visés par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

7-1.02

L'ancienneté d'un salarié non couvert par la convention est déterminée par la commission suivant l'article 8-1.00 comme si celui-ci eut été applicable au salarié concerné depuis le début de son emploi. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné, s'il a acquis sa permanence, bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.08 suivant les modalités et pour la durée qui y sont mentionnées.

7-1.03

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

7-1.04

L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent, à compter de son affectation.

7-1.05

Si l'employé bénéficiant d'un droit de retour refuse le poste offert, les dispositions du paragraphe L) de la clause 7-3.19 s'appliquent.

7-1.06

Par exception expresse, lorsqu'un employé régulier ou un employé à l'essai occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps plein, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même pour un employé régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps plein.

Le présent paragraphe ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de l'employé.

7-1.07

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

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

7-1.08

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

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

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

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

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

Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures dans un service de garde

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

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

Section I Pour l'employé autre que celui travaillant dans un service de garde

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

7-2.01

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

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

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

7-2.02

Sous réserve de l'abolition de son poste, il est convenu que l'employé réintègre son poste à la fin de la période de mise à pied temporaire.

7-2.03

En outre, l'employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas 3 mois, est couvert par les dispositions suivantes :

- A) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, du régime de base d'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Il peut bénéficier de l'assurance vie à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Le paiement de la quote-part et de la taxation est réparti sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance;
- B) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.12, il est considéré au service de la commission pendant cette période de mise à pied temporaire.

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

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

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Dispositions générales

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

7-3.01

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

7-3.02

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

7-3.03

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

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

7-3.04

Lorsque, par application du présent article, un employé occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps plein ou déplace un employé occupant un poste à temps plein, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

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

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

7-3.05

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

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde

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

7-3.06

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

7-3.07

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

L'employé régulier occupant temporairement un 2^e poste bénéficie des dispositions du présent article à partir du poste qu'il détient. Lorsque son 2^e poste est aboli ou s'il en est déplacé, son affectation temporaire prend fin.

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

Protection salariale des employés permanents autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde

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

7-3.08

- A) Lorsque, dans le cadre de la présente section, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois.
- B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

Section III Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

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

7-3.09

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes du secteur de l'adaptation scolaire.

L'employé régulier occupant temporairement un 2^e poste bénéficie des dispositions du présent article à partir du poste qu'il détient. Lorsque son 2^e poste est aboli ou s'il en est déplacé, son affectation temporaire prend fin.

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la présente section, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou dont le poste est aboli. De plus, l'employé régulier qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi est, à la fin de la période de mise à pied temporaire, mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

En aucun cas, l'application des dispositions de la présente section ne peut entraîner de promotion.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

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

7-3.10

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi sont comblés, conformément aux dispositions relatives au comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant prévues à l'article 7-1.00 de la convention.

Protection salariale des employés permanents travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

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

7-3.11

- A) Lorsque, dans le cadre du mécanisme de sécurité d'emploi, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois.

- B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

Section IV Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans un service de garde

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

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés travaillant dans un service de garde

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

7-3.12

L'employé régulier qui n'a pas été rappelé dans son service de garde suite à l'application du mécanisme de sécurité d'emploi, est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent. Il est considéré comme un employé non rappelé.

7-3.13

- A) L'employé qui n'a pu obtenir un poste en application du mécanisme de sécurité d'emploi est mis à pied s'il est non permanent.
- B) L'employé permanent qui n'a pu obtenir un poste à temps plein est mis en disponibilité.

7-3.14

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi sont comblés avant la rentrée des élèves, conformément aux dispositions relatives au comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant prévues à l'article 7-1.00 de la convention. Toutefois, la commission peut procéder à un affichage collectif selon les mêmes délais.

Protection salariale des employés permanents travaillant dans un service de garde

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

7-3.15

- A) L'employé en disponibilité ou l'employé permanent qui n'a pu être affecté dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de 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 l'employé pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'il détient et celui pour lequel il voit son salaire protégé.
- B) L'employé permanent, technicien en service de garde, tenu d'accepter, un poste à temps plein d'éducateur, 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 l'employé demeure évolutif pour le calcul de sa protection. L'employé 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.

L'employé est intégré dans la classe d'emplois d'éducateur en lui accordant l'échelon correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues et directement pertinentes. L'employé bénéficie du montant de sa protection tant et aussi longtemps que son nombre d'heures travaillées rémunérées à son taux de traitement d'éducateur n'excède pas ce montant.

Si le traitement de l'employé comme éducateur est inférieur au montant de sa protection, la commission peut utiliser les services de l'employé 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'éducateur, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue au paragraphe C) de la clause 8-2.01.

- C) Cependant, un employé permanent ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut d'employé à temps plein, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.
- D) Préalablement à l'application de l'article 7-1.00, l'employé permanent qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

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

7-3.16

A) Preretraite

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite à un employé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, l'employé n'a droit à aucun des avantages de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- c) seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; malgré ce qui précède, la commission peut accorder un congé de préretraite à un employé qui aurait droit à une pleine retraite au début ou pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité;
- f) l'employé admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus, accorder un congé de préretraite à un employé, selon les règles établies au présent paragraphe A).

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à un employé permanent si sa démission permet l'affectation d'un employé en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de l'employé.

La commission accorde également une prime de séparation à l'employé permanent mis en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, cet employé perd sa permanence.

La prime de séparation accordée à un employé en vertu des alinéas précédents doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque cet employé est embauché dans le secteur de l'éducation dans les 12 mois suivant son départ de la commission.

La prime de séparation est équivalente à 1 mois de traitement par année de service complète calculée au dernier jour de travail de l'employé permanent. La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé permanent au moment où il quitte la commission.

Un employé ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

La commission ne peut accorder la prime de séparation à un employé qui refuse un poste qui lui est offert dans le cadre de la clause 7-3.17.

C) Transfert de droits

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

Dans le cas de l'employé qui intègre la commission, l'ancienneté qu'il transporte, établie à la date de son transfert et exprimée en années, en mois et en jours, est convertie en une date en soustrayant cette ancienneté de la date de son transfert.

Section VI Droits et obligations de l'employé

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

7-3.17

L'employé en disponibilité auquel la commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps plein situé à une distance égale ou inférieure à 50 kilomètres ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou de son lieu de domicile, et ce, par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné.

Il doit également accepter le poste ainsi offert même si celui-ci est dans une autre classe d'emplois, à la condition toutefois que cette classe d'emplois soit située dans sa catégorie.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part. L'employé dispose d'un délai de 7¹ jours pour accepter cette offre faite par la commission ou une autre commission scolaire.

7-3.18

Lorsque par application de la clause 7-3.17, un employé doit accepter un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, il bénéficie du paragraphe A) de la clause 7-3.08, du paragraphe A) de la clause 7-3.11 ou du 2^e alinéa de la clause 7-3.15, selon le cas.

7-3.19

A) L'employé en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisé lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de 50 kilomètres et du lieu de travail où il était au moment de sa mise en disponibilité et de son lieu de domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à 2 mois de traitement. Cette prime est égale à 4 mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des directions régionales 1, 8 ou 9 à partir d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail.

¹ Lire 12 jours au lieu de 7 si cette offre d'emploi implique le déménagement de l'employé en cause.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation dans une autre commission au-delà de 50 kilomètres, tel qu'il est prévu au paragraphe précédent, permet la réintégration d'un employé déjà en disponibilité à la commission.

- B) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- C) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement, conformément aux dispositions de la convention.
- D) Lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire, conformément à la présente clause, cet employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- E) Lorsqu'un employé ou une personne en disponibilité du personnel de soutien est relocalisé ou affecté selon les dispositions du présent chapitre, il transporte chez son nouvel employeur, son statut d'employé régulier et, s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de congés de maladie non monnayables.

Il transporte également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention, et ce, malgré toute disposition contraire.

La commission scolaire qui embauche cet employé reconnaît les avantages que transporte cet employé en vertu du présent paragraphe.

- F) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une des tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

La commission peut aussi, avec l'accord de l'employé concerné, conclure une entente de services avec un autre employeur auquel cas, l'employé visé doit accepter l'affectation qui en découle.

- G) L'employé régulier n'ayant pas acquis sa permanence et ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de 2 ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de 7 jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.
- H) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve *prima facie* servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- I) L'employé relocalisé à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au Programme amélioration de l'employabilité - Aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions de la clause 7-3.17 et du paragraphe A) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à :
 - a) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le trajet aller-retour;
 - b) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- J) Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.

- K) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur des secteurs public ou parapublic lorsque le Bureau national de placement ou le Bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est considéré comme ayant démissionné.
- L) L'employé régulier qui a subi une rétrogradation suite à l'application du mécanisme de sécurité d'emploi bénéficie d'un droit de retour dans son ancienne classe d'emplois, conformément aux dispositions relatives au comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant prévues à l'article 7-1.00; ce droit de retour n'est possible qu'en autant que l'employé concerné demeure à la même commission.

Advenant le refus de l'employé d'accepter le poste offert par la commission scolaire dans le cadre du droit de retour, il perd son droit de retour et les avantages de la clause 7-3.18; il bénéficie cependant des dispositions applicables lors d'une rétrogradation volontaire.

- M) Aux fins d'application du présent article, localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention. Le syndicat doit informer la commission, par écrit, de son choix dans les 60 jours de la date de la signature de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition.

- N) Aux fins d'application du présent chapitre, catégorie signifie l'une des catégories suivantes : emploi de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif, de soutien manuel.
- O) L'employé en disponibilité doit participer aux activités de recyclage proposées par la commission.

Section VII Obligations de la commission

7-3.20

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

7-3.21

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'Instruction publique (L.R.Q.,c. I-13.3), l'employé régulier ou l'employé permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cet employé régulier ou employé permanent peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied d'employés réguliers, ni de mise en disponibilité d'employés permanents à cause de cet accord.

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

Section VIII Intégration des commissions scolaires

7-3.22

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées qui proviennent de la présente entente sont maintenus auprès de la nouvelle commission scolaire.

- B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires) une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées et qui proviennent de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion de cette entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de l'entente mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.
- C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les 60 jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend, conformément au Code du travail. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B); l'arbitre peut également, s'il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs au jour de l'intégration à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- D) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.
- Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, cette nouvelle commission scolaire, cette commission scolaire qui annexe ou cette commission scolaire restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent.
- E) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires.

7-3.23

(Protocole) Bureau national de placement

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

Sur demande, les relevés mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis au syndicat.

(Protocole) Bureau régional de placement

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

Section IX Transfert volontaire

7-3.24

Une personne qui n'est pas en disponibilité, représentée par une association accréditée qui négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et qui désire un transfert volontaire d'une commission scolaire à une autre, peut soumettre à sa commission une demande de transfert; la commission achemine cette demande au Bureau régional de placement et à la commission scolaire où cette personne désire être transférée.

7-3.25

Le transfert mentionné à la clause précédente doit satisfaire aux conditions suivantes :

- A) la personne requérant le transfert doit avoir acquis sa permanence;
- B) la commission et celle où la personne désire être transférée doivent consentir par écrit à ce transfert;

- C) la demande de transfert à une autre commission scolaire ne peut s'effectuer que s'il y a un poste disponible que cette dernière entend combler;
- D) la personne requérant le transfert peut obtenir le poste dans le cadre des dispositions relatives au comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant prévues à l'article 7-1.00 de la convention;
- E) le transfert ne peut pas constituer une promotion;
- F) la personne transférée bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste pour les heures régulières effectivement travaillées;
- G) aucun frais de déménagement n'est payable à la personne transférée;
- H) lors de ce transfert, l'employé concerné transporte chez son nouvel employeur, les droits mentionnés au paragraphe C) de la clause 7-3.16;
- I) l'association accréditée représentant la personne requérante dans la nouvelle commission qui l'embauche, suite à sa demande de transfert, négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

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

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

Dans le cadre de discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et les impératifs budgétaires.

7-5.02

Lorsque la commission entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l'accréditation, elle doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis est présenté au comité de relations du travail au moins 45 jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation ainsi que la date prévue de la décision.

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de cette orientation et recherche, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des employés réguliers. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

7-5.03

Le comité convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les employés réguliers de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre d'employés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les employés en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces employés en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation d'y mettre fin s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps plein sur une base annuelle, cyclique, d'un ou plusieurs des employés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des 2^e et 3^e alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues aux 2^e et 3^e alinéas sont respectées.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

L'employé à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 2005-2010.

À compter de la date de la signature de la convention et jusqu'au 30 juin 2011, l'ancienneté est calculée selon les dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective 2005-2010.

8-1.02

Au 30 juin 2011, l'ancienneté d'un employé régulier est établie selon les dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective 2005-2010.

8-1.03

À compter du 1^{er} juillet 2011, l'ancienneté d'un employé régulier correspond à une date, soit la date à laquelle il obtient un poste. Dans l'éventualité où plusieurs employés obtiennent un poste le même jour, le rang d'ancienneté entre eux est déterminé par la première date d'embauche à la commission et à défaut, par l'expérience reconnue par la commission.

Lorsqu'un employé devient un employé régulier, la commission, dans les 30 jours suivant, l'informe par écrit de sa date d'ancienneté et en transmet une copie au syndicat dans le même délai.

La date d'ancienneté d'un employé, qui appartient à un groupe différent de celui à qui s'applique la convention et qui s'intègre dans un poste, correspond à sa date d'entrée en fonction dans ce poste.

La présente clause s'applique sous réserve du chapitre 7-0.00.

8-1.04

L'employé régulier perd son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;
- C) lorsqu'il 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.

8-1.05

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la commission affiche la liste d'ancienneté, par ordre décroissant, mise à jour au 31 décembre précédent. Elle y ajoute le nom et l'ancienneté de l'employé devenu employé régulier depuis la dernière mise à jour et y retire, le cas échéant, le nom de l'employé visé à la clause 8-1.04.

La commission transmet au même moment la liste au syndicat.

8-1.06

La commission affiche la liste d'ancienneté dans ses immeubles pour une période de 45 jours ou la transmet à chaque employé.

Lorsque la commission affiche la liste d'ancienneté, elle en transmet une copie à l'employé absent depuis les 3 premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

8-1.07

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté affichée, par rapport à la présente mise à jour ou par rapport à la liste officielle d'ancienneté précédente, peut faire l'objet d'un grief avant que la liste affichée ne devienne officielle.

8-1.08

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à la fin de la période d'affichage ou 45 jours après l'envoi massif de la liste à chaque employé, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Lorsque la liste officielle d'ancienneté est modifiée à la suite d'un grief soumis selon la clause 8-1.07, la commission informe par écrit l'employé visé de la modification de sa date d'ancienneté et en transmet une copie au syndicat.

8-1.09

L'ancienneté d'un employé apparaissant à la liste officielle d'ancienneté est utilisée aux fins d'application de toutes les dispositions de la convention faisant référence à l'ancienneté d'un employé, et ce, jusqu'à la production de la prochaine liste officielle.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

a) Employé de la catégorie de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde

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.

b) Employé de la catégorie 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.

c) Employé de service de garde

La semaine régulière de travail est de 35 heures réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé.

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, école ou centre, et ce, sujet aux clauses 8-2.06 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte 2 jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu.

Malgré toute disposition contraire, en aucun cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ne peut excéder 40 heures. De même, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail couvert par le chapitre 10-0.00 ou relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaies si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

8-2.04

Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01, selon le cas.

8-2.05

L'employé a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de 15 minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

8-2.06

La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date de la signature de la convention.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les employés d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires prévu aux dispositions du présent article.

8-2.07

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de 10 jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant le début de la journée régulière de travail ou à la fin de la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'un employé ne peut être ajusté plus de 2 fois par année;
- l'employé doit être consulté préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- l'ajustement ne peut avoir pour effet d'entraîner de changement de quart de travail;
- l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail;
- si un seul employé au sein d'un groupe de travail d'une même classe d'emplois doit être visé par cet ajustement, l'employé de ce groupe ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut, exceptionnellement, modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique justifient ces changements. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires.

À moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'un employé travaillant le jour dans un horaire de soir ou de nuit, la commission affecte dans ce nouvel horaire l'employé le moins ancien de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; l'employé doit répondre aux exigences particulières du poste.

8-2.09

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.10

La répartition des jours de travail et l'horaire de travail d'un employé occupant un poste particulier ou travaillant dans un service de garde peut être établi sur une base annuelle et comporter des journées où l'employé ne travaille pas.

8-2.11

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier d'un employé. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de l'employé.

Dans un service de garde, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de l'employé.

8-2.12

Pour les employés travaillant dans un service de garde, seules les dispositions suivantes s'appliquent : 8-2.01, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.06, 8-2.10, 8-2.11 et 8-2.13.

8-2.13

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'un employé travaillant dans un service de garde en raison d'une diminution de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

La commission et le syndicat peuvent convenir par adaptation locale de transférer en totalité l'horaire de travail de certains employés des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours, sauf lors des journées pédagogiques.

L'horaire de travail d'un employé qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail. Pour l'employé qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

8-3.00 HEURE SUPPLÉMENTAIRE**8-3.01**

Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du travail supplémentaire.

8-3.02

Le travail supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si le travail supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau, service, école ou centre.

8-3.04

Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.05

Pour le travail supplémentaire effectué, l'employé bénéficie :

- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en heures supplémentaires.

8-3.06

La commission et l'employé conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et l'employé, dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu à la clause 8-3.05 peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et l'employé ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de l'employé, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé, conformément à la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et l'employé conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que le travail supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

A) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;

B) au taux horaire double (200 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.08

Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de 4 heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que ces 4 heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09

Lorsque le travail supplémentaire est payé, conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-3.10

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à l'employé travaillant dans un service de garde uniquement lorsqu'il est requis au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée et lors des jours chômés et payés. De plus, l'employé bénéficie du paragraphe C) de la clause 8-3.05 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'un employé visé par la clause 8-2.02, au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les 3 jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un employé doit être précédée, sous réserve du 4^e paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé. Au cours de cette rencontre, la commission informe l'employé et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, l'employé et le syndicat est convoquée dans les 48 heures de la décision initiale de la commission.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer l'employé de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.12. Une copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

À moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins 24 heures avant l'entrée en vigueur de cette mesure disciplinaire.

8-4.04

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un employé faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.05

L'employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel 2 fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

De plus, sur autorisation écrite de l'employé, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel de l'employé 2 autres fois dans l'année.

8-4.06

L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.07

Pendant une suspension, il maintient sa participation aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.

8-4.08

En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

8-4.09

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier de l'employé, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les 12 mois effectivement travaillés suivant cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces 12 mois, chacune de ces infractions y compris la 1^{re} mentionnée au paragraphe 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 l'employé.

8-4.10

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.11

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.12

Toute mesure disciplinaire, imposée après 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 modification d'une suspension, le délai de 30 jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.13

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à l'employé ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continue aussi de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

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

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES

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

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, DE MÉDIATION ET MÉSENTENTE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

L'employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

Lorsque la rencontre avec le supérieur immédiat prévue au paragraphe précédent a eu lieu, sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, ou n'a pu avoir lieu en raison d'un motif attribuable au supérieur immédiat, le représentant syndical peut, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05, rencontrer l'employé concerné, lors de la formulation du grief; dans ce cas, le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05.

9-1.02

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03

Dans tous les cas de grief, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

A) Première étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu. Pour l'employé à l'essai, le délai de grief est de 10 jours ouvrables de la date où il devient employé régulier si cette échéance est la plus éloignée.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, le(s) représentant(s) syndical(aux) accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et le(s) représentant(s) de la commission doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les 10 jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à l'employé, ni au syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 20 jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

B) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de 30 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la présente clause.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la présente clause.

9-1.04

Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si l'amendement est soumis dans les 5 jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07

Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**9-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe B) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef¹ dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis sous pli recommandé.

Une copie de cet avis doit être transmise en même temps à la commission. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-dessus sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-dessus.

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre² choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, M^e Jean-Guy, arbitre en chef

Choquette, M^e Robert
Courtemanche, M^e Louis-B.
Dufresne, Pierre N.
Fortier, M^e Diane
Gauvin, M^e Jean
Hamelin, M^e François
Laflamme, Gilles
Ladouceur, André

Lussier, M^e Jean-Pierre
Morency, M^e Jean
Morin, M^e Fernand
Morin, M^e Marcel
Sylvestre, M^e André
Tousignant, M^e Lyse
Tremblay, M^e Denis

ou toute autre personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, il y a entente à cet effet entre le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et celui de la Fédération ou du Ministère.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas de grief de congédiement ou dans le cas où des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, il y a demande à cet effet par le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de la Fédération ou du Ministère.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

¹ L'adresse de l'arbitre en chef est :
Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'éducation
Édifice Lomer Gouin
575, St-Amable Est, bureau 2.02
Québec (Qc) G1R 5Y8

² Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.05

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception, une copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

9-2.06

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

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la 1^{re} séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

9-2.07

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

9-2.08

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.

9-2.09

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.

9-2.10

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

9-2.11

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.12

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.13

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé, conformément à la clause 9-2.07 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.14

L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours de la fin de l'audition, sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai.

L'arbitre en chef peut refuser de confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence.

9-2.15

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef transmet une copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère et en dépose 2 copies conformes au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

9-2.16

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.17

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la convention.

9-2.18

L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal, tel qu'il est prévu au Code du travail, à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

9-2.19

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.20

L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

9-2.21

- A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement en vertu de l'article 8-4.00.
Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des frais et honoraires que chaque partie doit assumer.
Les frais de remise et de désistement sont assumés par la partie qui en fait la demande ou qui se désiste.
- B) Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés en parts égales entre la commission et le syndicat.
- C) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 15 décembre 2005. Tout grief déposé antérieurement à cette date, continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention collective 2000-2003.
- D) Les frais du greffe, autres que ceux mentionnés au paragraphe A), sont assumés par le Ministère.
- E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.22

Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

9-2.23

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet une copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.24

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin, conformément au Code du travail.

9-2.25

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-3.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE**9-3.01**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage.

9-3.02

Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant leur entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe 7 jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

9-3.03

Lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique ou devant un arbitre assisté de 2 assesseurs, conformément à la clause 9-2.02.

9-3.04

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

- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu du présent article, selon l'ordre de réception au greffe des griefs;
- B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.

9-3.05

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audition.

9-3.06

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur-le-champ. Dans ce cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-3.07

La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et les mêmes clauses, à l'égard de la même commission et du même syndicat.

9-3.08

Les dispositions de l'article 9-2.00 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage, à l'exception des dispositions des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.14, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.15, du 1^{er} alinéa des clauses 9-2.16 et 9-2.23.

9-4.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE**9-4.01**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale pour certains griefs. À cet effet, les parties locales expédient au greffe un avis conjoint indiquant, le cas échéant, le nom du médiateur qu'elles ont choisi à même la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.02 ou parmi les médiateurs à l'emploi des services de médiation du gouvernement.

9-4.02

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

9-4.03

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs désignés conjointement par la commission et le syndicat.

9-4.04

Les griefs qui n'ont pu faire l'objet d'un règlement par le moyen de la médiation préarbitrale sont traités selon la procédure d'arbitrage convenue entre les parties et les frais et honoraires sont assumés selon le paragraphe A) de la clause 9-2.21 de la convention. Lors de l'arbitrage, le greffier en chef ne peut pas nommer le médiateur ayant agi dans ces griefs comme arbitre.

Les honoraires et frais d'un arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiateur sont assumés en parts égales par les parties.

9-5.00 MÉDIATION ARBITRALE**9-5.01**

La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs sur lesquels portent la médiation arbitrale.

9-5.02

Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévue à la convention sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.

9-5.03

Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, le médiateur-arbitre en prend acte, le consigne par écrit et en dépose une copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

9-5.04

À défaut de règlement, le médiateur-arbitre doit disposer du grief, conformément aux clauses 9-3.05 et 9-3.06 de la convention et aux dispositions de l'article 9-2.00 de la convention qui ne sont pas incompatibles.

9-5.05

Lorsque les parties conviennent de la médiation arbitrale, les frais et honoraires du médiateur-arbitre, qu'il dispose du grief ou qu'il y ait règlement entre les parties, sont assumés en parts égales par la commission et le syndicat.

9-6.00 MÉSENTENTE**9-6.01**

Toute mésentente définie à la clause 1-2.18 est référée au comité de relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS**10-1.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE****10-1.01**

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

- A) à l'employé y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas un employé régulier de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à l'employé 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.

Dans le cas d'un centre ou d'un sous-centre de formation professionnelle, l'employé de la commission qui effectue un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un DEP financé par le Ministère est considéré comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé de la commission qui effectue un travail en raison d'une augmentation temporaire ne dépassant pas 24 mois du nombre d'admissions à un cours et celui qui effectue un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérés comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

Toutefois, l'employé qui détient un statut d'employé régulier à la date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

10-1.02

La rémunération est établie comme suit :

- A) l'employé visé au paragraphe A) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par 2], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cet employé est rémunéré à ce taux.

Le taux de traitement applicable à cet employé est majoré de 15 % s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00, et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et des vacances.

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00, il a droit au taux de traitement qui est applicable majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00; quant aux vacances, cet employé a droit à 8 % de son traitement;

- B) la personne visée par le paragraphe B) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par 2], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne est rémunérée à ce taux.

Le taux de traitement applicable est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00; quant aux vacances, cette personne a droit à 8 % de son traitement;

- C) cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux étant majoré de 15 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe B) précédent;

- D) malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-dessus en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
- E) l'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-1.03

Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes ou au service de formation professionnelle et qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.04

L'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Définitions s'appliquant à son statut
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 D)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentations syndicales
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations du travail
4-2.00	Information
4-3.00	Conseil d'établissement
4-4.00	Comités EHDAA
5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-1.14)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.22 B)	Lésion professionnelle
5-10.00	Congé sans traitement
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon (sous réserve de toute disposition inconciliable)
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)
8-2.05	Période de repos
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
8-8.00	Changements informatiques
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux

Annexe VII	Mesure transitoires pour les classes d'emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques
Annexe X	Classement de certains employés
Annexe XI	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe XII	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010

10-1.05

Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum de 15 jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-1.06

Dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, la commission, avant chaque session de cours, procède par affichage d'au moins 5 jours ouvrables, invitant les employés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature, selon le mode prescrit. La commission établit la liste des employés ayant soumis leur candidature et en transmet une copie au syndicat.

L'employé qui soumet sa candidature s'engage, par le fait même, à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. L'employé qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

10-1.07

À la suite de l'affichage prévu à la clause précédente, la commission choisit parmi les employés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant :

- A) elle rappelle au travail les employés visés à l'article 10-1.01 qui ont travaillé à la session précédente et qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11; ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- C) elle choisit parmi les employés qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- D) elle choisit parmi les autres employés.

10-1.08

À la demande du syndicat, la commission lui transmet le nom des candidats retenus dans le cadre de la clause 10-1.07.

10-1.09

Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail dans le cadre du présent article si cela a pour effet de porter le nombre total d'heures de travail hebdomadaire de cet employé à plus de 40 heures.

10-1.10

L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

10-1.11

L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de 60 jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-1.12

L'employé mis à pied et qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.11 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de 18 mois après sa mise à pied. Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.

10-1.13

Aux fins du présent article, l'employé à l'emploi de la commission à la date de signature de la convention, conserve la durée d'emploi déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à la clause 10-1.13 de la convention collective 2005-2010.

La durée d'emploi d'un employé correspond à une date, soit la date à laquelle il complète la période de probation prévue à la clause 10-1.11.

Droits parentaux**10-1.14**

L'employé dont la période d'embauche est de 6 mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 suivant les conditions et modalités ci-après :

- A) l'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11;
- B) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
- C) l'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.32;
- D) l'employée bénéficie du congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18; cependant, il est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels elle peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

10-1.15

L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

10-1.16

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité toute personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle.

10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT 15 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**10-2.01**

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent, selon le cas, au surveillant d'élèves et à l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins par semaine.

10-2.02

- A) L'employé visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.
- B) Ce taux de traitement est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de 8 % de son traitement.
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-2.03

L'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention qui, quoique travaillant 10 heures ou moins par semaine, détenait, à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention collective 1975-1979, conserve le statut d'employé à temps partiel qu'il détenait à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

L'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, dont la semaine régulière de travail est de 15 heures ou moins par semaine et qui détient le statut d'employé régulier en vertu de la convention collective 2000-2003, le conserve, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

10-2.04

L'employé visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Définitions s'appliquant à son statut
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentations syndicales
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations du travail
4-2.00	Information
5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues aux clauses 10-2.10 et 10-2.11)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.22 A)	Lésion professionnelle
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux
Annexe XI	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe XII	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010

10-2.05

Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximal de 15 jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-2.06

L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de 60 jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-2.07

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

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

Pour bénéficier de ce droit de rappel, l'employé doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.06.

Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.

10-2.08

Aux fins du présent article, l'employé à l'emploi de la commission à la date de signature de la convention, conserve la durée d'emploi déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à la clause 10-2.08 de la convention collective 2005-2010.

La durée d'emploi d'un employé correspond à une date, soit la date à laquelle l'employé complète la période de probation prévue à la clause 10-2.06.

10-2.09

L'employé visé au présent article et victime d'une lésion professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.

Toutefois, l'employé qui a travaillé plus de 6 mois dans le cadre du présent article bénéficie également des dispositions contenues à l'annexe V.

Droits parentaux**10-2.10**

L'employé dont la période d'embauche est de 6 mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les mêmes conditions et modalités ci-après :

- A) l'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11;
- B) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
- C) l'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.32;
- D) l'employée bénéficie du congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18; cependant, il est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels elle peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

10-2.11

L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

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

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

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-2.01

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

11-2.02

Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions en nombre suffisant pour ses membres.

11-2.03

Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.02, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les 30 jours de la date de la signature de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la convention suffisant pour ses membres.

11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

11-3.01

Seuls les arrangements locaux en vigueur au 30 juin 1998 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.

11-3.02

Les parties reconnaissent l'importance d'adapter la convention en fonction des particularités des divers milieux. En conséquence, elles favorisent le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.

11-3.03

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des employés. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.

11-3.04

Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :

- le traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum des heures supplémentaires;
- l'acquisition de la permanence;
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- les clauses 6-7.01 à 6-7.04, 6-7.06 à 6-7.11 et 6-7.13 à 6-7.15.

11-3.05

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de 8 jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet de modifications.

11-3.06

Toute entente, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes :

- A) elle doit être par écrit;
- B) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- C) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail.

11-3.07

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-3.08

Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.06.

11-3.09

À la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.

11-3.10

Sous réserve des dispositions de la convention ou si la commission et le syndicat en ont convenu autrement, l'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement à tout arrangement local ou adaptation locale conforme au présent article et qui lui est applicable.

11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**11-4.01**

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES**11-5.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-5.02

Toutes les clauses de la convention auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de la convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions 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 de la convention.

11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**11-6.01**

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire.

11-6.02

La convention se termine le 31 mars 2015.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-6.03

La commission applique les nouvelles échelles de traitement horaires prévues à l'annexe I dans les 45 jours de la signature de la convention.

11-6.04 Rappel de traitement

L'employé à l'emploi de la commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus à l'annexe I sont appliqués 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 il 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 1^{er} avril 2010 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus à l'annexe I sont appliqués.

11-6.05

Pour l'employé à l'emploi de la commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la convention et qui ne l'est plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces employés dans les 120 jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

L'employé concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la production de la liste. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande de l'employé.

11-6.06

Pour l'employé dont l'emploi a pris fin entre le début d'une des périodes visées par les paragraphes C), D), E) et F) de la clause 6-3.02 et le versement de la majoration qui y est prévu, la commission produit au syndicat dans les 120 jours de la date du versement, une liste de ces employés précisant leur dernière adresse connue.

Pour recevoir un montant en vertu de l'alinéa précédent, l'employé concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa précédent le sont dans les 60 jours de la réception de la demande de l'employé.

11-6.07

La commission fournit aux employés, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-6.08

À moins d'une stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-6.09

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date de la signature de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis, conformément aux dispositions du Code du travail.

11-7.00 STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE**11-7.01**

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 (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.02

La commission et le syndicat procèdent à la négociation et à l'agrément de ces stipulations dans le respect des articles pertinents de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.03

La commission et le syndicat s'entendent sur les modalités de libération d'un employé régulier afin de convenir des stipulations à être négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

11-7.04

Sous réserve des dispositions de la convention ou si la commission et le syndicat en ont convenu autrement, l'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement à toute stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale conforme au présent article et qui lui est applicable.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce

16 jour du mois juin 2011.

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

**LA FÉDÉRATION INDÉPENDANTE DES
SYNDICATS AUTONOMES (FISA) POUR
LE COMPTE DES SYNDICATS
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS DE
SOUTIEN DES COMMISSIONS
SCOLAIRES FRANCOPHONES QU'ELLE
REPRÉSENTE**

Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Josée Bouchard
Présidente
Fédération des commissions scolaires du
Québec

Bernard Tremblay
Président

Jean Gagnon
Président

Eric Bergeron
Vice-président

Alain Demers
Représentant, section scolaire

Richard Faucher
Négociateur (MELS)

Hilda Hobbs
Négociatrice

Dominic Fiset
Négociateur (FCSQ)

Line Boutin
Négociatrice

Jean-Hugues Fortier
Porte-parole

Michel O'Dowd
Porte-parole

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

POUR LES PÉRIODES :

- du 2010-04-01 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

	Page
I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	115
I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	115
Infirmière ou infirmier	115
Technicienne ou technicien de travail social	115
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	115
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	116
Technicienne ou technicien en bâtiment	116
Technicienne ou technicien en électronique	116
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	116
Technicienne ou technicien en administration	116
Technicienne ou technicien en arts graphiques	117
Technicienne ou technicien en transport scolaire	117
Technicienne ou technicien en audiovisuel	117
Technicienne ou technicien en loisir	117
Technicienne ou technicien en documentation	118
Technicienne ou technicien en psychométrie	118
Technicienne ou technicien en service de garde	118
Technicienne ou technicien en écriture braille	118
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	119
Technicienne ou technicien en informatique	119
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	119
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	120
Technicienne-interprète ou technicien-interprète	120
I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	121
Apparitrice ou appariteur	121
Éducatrice ou éducateur en service de garde	121
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale	121
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	121
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	122
Opératrice ou opérateur en imprimerie	122
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	122
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I	122
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	123
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	123
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	123
Relieuse ou relieur	123
Surveillante ou surveillant d'élèves	123
II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	124
Acheteuse ou acheteur	124
Agente ou agent de bureau, classe II	124
Agente ou agent de bureau, classe I	124
Agente ou agent de bureau, classe principale	124
Auxiliaire de bureau	125
Magasinière ou magasinier, classe II	125
Magasinière ou magasinier, classe I	125
Magasinière ou magasinier, classe principale	125
Opératrice ou opérateur en reprographie	126
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	126
Secrétaire	126
Secrétaire d'école ou de centre	126
Secrétaire de gestion	127

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL..... 128**III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 128**

Apprentie ou apprenti de métiers	128
Ébéniste	128
Électricienne ou électricien	128
Électricienne ou électricien, classe principale.....	128
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie.....	128
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	128
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	128
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	128
Menuisière ou menuisier.....	128
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	128
Peintre.....	128
Serrurière ou serrurier.....	128
Soudeuse ou soudeur.....	128
Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	128
Tuyauteuse ou tuyauteur	128
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien.....	128

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service..... 129

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds.....	129
Aide de métiers	129
Aide général de cuisine.....	129
Buandière ou buandier.....	129
Concierge, classe II	129
Concierge, classe I	129
Concierge de nuit, classe II.....	129
Concierge de nuit, classe I.....	129
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	129
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	129
Cuisinière ou cuisinier, classe III.....	129
Cuisinière ou cuisinier, classe II.....	129
Cuisinière ou cuisinier, classe I.....	129
Gardiennne ou gardien	129
Jardinière ou jardinier	129
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	129
(aide domestique)	129
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	129
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	129
(poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	129

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**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,73 \$
2	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
3	23,14 \$	23,31 \$	23,54 \$	23,95 \$	24,43 \$
4	23,98 \$	24,16 \$	24,40 \$	24,83 \$	25,33 \$
5	24,88 \$	25,07 \$	25,32 \$	25,76 \$	26,28 \$
6	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
7	26,73 \$	26,93 \$	27,20 \$	27,68 \$	28,23 \$
8	27,72 \$	27,93 \$	28,21 \$	28,70 \$	29,27 \$
9	28,74 \$	28,96 \$	29,25 \$	29,76 \$	30,36 \$
10	29,81 \$	30,03 \$	30,33 \$	30,86 \$	31,48 \$
11	30,91 \$	31,14 \$	31,45 \$	32,00 \$	32,64 \$
12	32,05 \$	32,29 \$	32,61 \$	33,18 \$	33,84 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,82 \$	20,98 \$	21,19 \$	21,56 \$	21,99 \$
2	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
3	22,13 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,91 \$	23,37 \$
4	22,82 \$	22,99 \$	23,22 \$	23,63 \$	24,10 \$
5	23,55 \$	23,73 \$	23,97 \$	24,39 \$	24,88 \$
6	24,24 \$	24,42 \$	24,66 \$	25,09 \$	25,59 \$
7	25,00 \$	25,19 \$	25,44 \$	25,89 \$	26,41 \$
8	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
9	26,59 \$	26,79 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$
10	27,38 \$	27,59 \$	27,87 \$	28,36 \$	28,93 \$
11	28,26 \$	28,47 \$	28,75 \$	29,25 \$	29,84 \$
12	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$	30,18 \$	30,78 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,73 \$	16,86 \$	17,03 \$	17,33 \$	17,68 \$
2	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
3	18,00 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,01 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
6	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
7	20,87 \$	21,03 \$	21,24 \$	21,61 \$	22,04 \$
8	21,64 \$	21,80 \$	22,02 \$	22,41 \$	22,86 \$
9	22,44 \$	22,61 \$	22,84 \$	23,24 \$	23,70 \$
10	23,29 \$	23,46 \$	23,69 \$	24,10 \$	24,58 \$
11	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
12	25,09 \$	25,28 \$	25,53 \$	25,98 \$	26,50 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,42 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$
2	17,10 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$
3	17,66 \$	17,79 \$	17,97 \$	18,28 \$	18,65 \$
4	18,31 \$	18,45 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,34 \$
5	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
6	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
7	20,33 \$	20,48 \$	20,68 \$	21,04 \$	21,46 \$
8	21,12 \$	21,28 \$	21,49 \$	21,87 \$	22,31 \$
9	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
10	22,74 \$	22,91 \$	23,14 \$	23,54 \$	24,01 \$
11	23,53 \$	23,71 \$	23,95 \$	24,37 \$	24,86 \$
12	24,42 \$	24,60 \$	24,85 \$	25,28 \$	25,79 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,34 \$	17,47 \$	17,64 \$	17,95 \$	18,31 \$
2	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
3	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
4	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
5	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
6	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
7	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
8	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
9	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
10	24,00 \$	24,18 \$	24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
11	24,86 \$	25,05 \$	25,30 \$	25,74 \$	26,25 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
2	17,38 \$	17,51 \$	17,69 \$	18,00 \$	18,36 \$
3	17,95 \$	18,08 \$	18,26 \$	18,58 \$	18,95 \$
4	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$
5	19,29 \$	19,43 \$	19,62 \$	19,96 \$	20,36 \$
6	19,98 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,10 \$
7	20,66 \$	20,81 \$	21,02 \$	21,39 \$	21,82 \$
8	21,47 \$	21,63 \$	21,85 \$	22,23 \$	22,67 \$
9	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	23,13 \$	23,30 \$	23,53 \$	23,94 \$	24,42 \$
11	23,94 \$	24,12 \$	24,36 \$	24,79 \$	25,29 \$
12	24,83 \$	25,02 \$	25,27 \$	25,71 \$	26,22 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,18 \$	19,32 \$	19,51 \$	19,85 \$	20,25 \$
2	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
3	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
4	20,89 \$	21,05 \$	21,26 \$	21,63 \$	22,06 \$
5	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,73 \$
6	22,16 \$	22,33 \$	22,55 \$	22,94 \$	23,40 \$
7	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
8	23,37 \$	23,55 \$	23,79 \$	24,21 \$	24,69 \$
9	24,07 \$	24,25 \$	24,49 \$	24,92 \$	25,42 \$
10	24,72 \$	24,91 \$	25,16 \$	25,60 \$	26,11 \$
11	25,55 \$	25,74 \$	26,00 \$	26,46 \$	26,99 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,91 \$	19,05 \$	19,24 \$	19,58 \$	19,97 \$
2	19,56 \$	19,71 \$	19,91 \$	20,26 \$	20,67 \$
3	20,16 \$	20,31 \$	20,51 \$	20,87 \$	21,29 \$
4	20,86 \$	21,02 \$	21,23 \$	21,60 \$	22,03 \$
5	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
6	22,22 \$	22,39 \$	22,61 \$	23,01 \$	23,47 \$
7	22,93 \$	23,10 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$
8	23,70 \$	23,88 \$	24,12 \$	24,54 \$	25,03 \$
9	24,49 \$	24,67 \$	24,92 \$	25,36 \$	25,87 \$
10	25,27 \$	25,46 \$	25,71 \$	26,16 \$	26,68 \$
11	26,10 \$	26,30 \$	26,56 \$	27,02 \$	27,56 \$
12	26,97 \$	27,17 \$	27,44 \$	27,92 \$	28,48 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	22,62 \$	22,79 \$	23,02 \$	23,42 \$	23,89 \$
2	23,41 \$	23,59 \$	23,83 \$	24,25 \$	24,74 \$
3	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
4	25,01 \$	25,20 \$	25,45 \$	25,90 \$	26,42 \$
5	25,86 \$	26,05 \$	26,31 \$	26,77 \$	27,31 \$
6	26,71 \$	26,91 \$	27,18 \$	27,66 \$	28,21 \$
7	27,72 \$	27,93 \$	28,21 \$	28,70 \$	29,27 \$
8	28,69 \$	28,91 \$	29,20 \$	29,71 \$	30,30 \$
9	29,71 \$	29,93 \$	30,23 \$	30,76 \$	31,38 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,75 \$	18,89 \$	19,08 \$	19,41 \$	19,80 \$
2	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
3	19,93 \$	20,08 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$
4	20,55 \$	20,70 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	21,22 \$	21,38 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
6	21,84 \$	22,00 \$	22,22 \$	22,61 \$	23,06 \$
7	22,52 \$	22,69 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$
8	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$
9	23,96 \$	24,14 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$
10	24,66 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,53 \$	26,04 \$
11	25,48 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,38 \$	26,91 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
2	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$
3	20,78 \$	20,94 \$	21,15 \$	21,52 \$	21,95 \$
4	21,50 \$	21,66 \$	21,88 \$	22,26 \$	22,71 \$
5	22,19 \$	22,36 \$	22,58 \$	22,98 \$	23,44 \$
6	22,88 \$	23,05 \$	23,28 \$	23,69 \$	24,16 \$
7	23,63 \$	23,81 \$	24,05 \$	24,47 \$	24,96 \$
8	24,43 \$	24,61 \$	24,86 \$	25,30 \$	25,81 \$
9	25,21 \$	25,40 \$	25,65 \$	26,10 \$	26,62 \$
10	26,05 \$	26,25 \$	26,51 \$	26,97 \$	27,51 \$
11	26,87 \$	27,07 \$	27,34 \$	27,82 \$	28,38 \$
12	27,77 \$	27,98 \$	28,26 \$	28,75 \$	29,33 \$

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechniqueClasse d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
5	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,18 \$	17,31 \$	17,48 \$	17,79 \$	18,15 \$
2	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	18,40 \$	18,54 \$	18,73 \$	19,06 \$	19,44 \$
4	19,02 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,08 \$
5	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
6	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
7	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2011-07-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
2	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
3	21,86 \$	22,08 \$	22,47 \$	22,92 \$
4	22,52 \$	22,75 \$	23,15 \$	23,61 \$
5	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,72 \$	15,84 \$	16,00 \$	16,28 \$	16,61 \$
2	16,17 \$	16,29 \$	16,45 \$	16,74 \$	17,07 \$
3	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
4	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
5	17,79 \$	17,92 \$	18,10 \$	18,42 \$	18,79 \$
6	18,35 \$	18,49 \$	18,67 \$	19,00 \$	19,38 \$
7	18,98 \$	19,12 \$	19,31 \$	19,65 \$	20,04 \$
8	19,61 \$	19,76 \$	19,96 \$	20,31 \$	20,72 \$
9	20,28 \$	20,43 \$	20,63 \$	20,99 \$	21,41 \$
10	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,30 \$	16,42 \$	16,58 \$	16,87 \$	17,21 \$
2	16,80 \$	16,93 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
3	17,28 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
4	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
5	18,34 \$	18,48 \$	18,66 \$	18,99 \$	19,37 \$
6	18,89 \$	19,03 \$	19,22 \$	19,56 \$	19,95 \$
7	19,47 \$	19,62 \$	19,82 \$	20,17 \$	20,57 \$
8	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
9	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,99 \$	16,11 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
3	16,45 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,37 \$
4	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
5	17,54 \$	17,67 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$
6	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
7	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,66 \$	18,80 \$	18,99 \$	19,32 \$	19,71 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,86 \$	20,01 \$	20,21 \$	20,56 \$	20,97 \$
5	20,49 \$	20,64 \$	20,85 \$	21,21 \$	21,63 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,21 \$	17,34 \$	17,51 \$	17,82 \$	18,18 \$
2	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
3	18,46 \$	18,60 \$	18,79 \$	19,12 \$	19,50 \$
4	19,17 \$	19,31 \$	19,50 \$	19,84 \$	20,24 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$
2	21,31 \$	21,47 \$	21,68 \$	22,06 \$	22,50 \$
3	22,04 \$	22,21 \$	22,43 \$	22,82 \$	23,28 \$
4	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
5	23,52 \$	23,70 \$	23,94 \$	24,36 \$	24,85 \$
6	24,32 \$	24,50 \$	24,75 \$	25,18 \$	25,68 \$
7	25,14 \$	25,33 \$	25,58 \$	26,03 \$	26,55 \$

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,07 \$	16,19 \$	16,35 \$	16,64 \$	16,97 \$
2	16,54 \$	16,66 \$	16,83 \$	17,12 \$	17,46 \$
3	17,01 \$	17,14 \$	17,31 \$	17,61 \$	17,96 \$
4	17,57 \$	17,70 \$	17,88 \$	18,19 \$	18,55 \$
5	18,07 \$	18,21 \$	18,39 \$	18,71 \$	19,08 \$
6	18,59 \$	18,73 \$	18,92 \$	19,25 \$	19,64 \$

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,93 \$	17,06 \$	17,23 \$	17,53 \$	17,88 \$
2	17,35 \$	17,48 \$	17,65 \$	17,96 \$	18,32 \$
3	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
4	18,16 \$	18,30 \$	18,48 \$	18,80 \$	19,18 \$
5	18,59 \$	18,73 \$	18,92 \$	19,25 \$	19,64 \$

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIFClasse d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
2	19,94 \$	20,09 \$	20,29 \$	20,65 \$	21,06 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
6	22,53 \$	22,70 \$	22,93 \$	23,33 \$	23,80 \$

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,69 \$	16,82 \$	16,99 \$	17,29 \$	17,64 \$
2	17,10 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$
3	17,48 \$	17,61 \$	17,79 \$	18,10 \$	18,46 \$
4	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
2	20,36 \$	20,51 \$	20,72 \$	21,08 \$	21,50 \$
3	21,01 \$	21,17 \$	21,38 \$	21,75 \$	22,19 \$
4	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
5	22,39 \$	22,56 \$	22,79 \$	23,19 \$	23,65 \$
6	23,00 \$	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
16,25 \$	16,37 \$	16,53 \$	16,82 \$	17,16 \$

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,87 \$	17,00 \$	17,17 \$	17,47 \$	17,82 \$
2	17,46 \$	17,59 \$	17,77 \$	18,08 \$	18,44 \$
3	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,26 \$	19,40 \$	19,59 \$	19,93 \$	20,33 \$

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
2	19,92 \$	20,07 \$	20,27 \$	20,62 \$	21,03 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,94 \$	22,10 \$	22,32 \$	22,71 \$	23,16 \$
6	22,68 \$	22,85 \$	23,08 \$	23,48 \$	23,95 \$
7	23,45 \$	23,63 \$	23,87 \$	24,29 \$	24,78 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	16,02 \$	16,14 \$	16,30 \$	16,59 \$	16,92 \$
3	16,59 \$	16,71 \$	16,88 \$	17,18 \$	17,52 \$
4	17,16 \$	17,29 \$	17,46 \$	17,77 \$	18,13 \$
5	17,73 \$	17,86 \$	18,04 \$	18,36 \$	18,73 \$
6	18,34 \$	18,48 \$	18,66 \$	18,99 \$	19,37 \$
7	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,72 \$	16,85 \$	17,02 \$	17,32 \$	17,67 \$
2	17,23 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,20 \$
3	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
4	18,27 \$	18,41 \$	18,59 \$	18,92 \$	19,30 \$
5	18,80 \$	18,94 \$	19,13 \$	19,46 \$	19,85 \$
6	19,35 \$	19,50 \$	19,70 \$	20,04 \$	20,44 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,17 \$	18,31 \$	18,49 \$	18,81 \$	19,19 \$
3	18,72 \$	18,86 \$	19,05 \$	19,38 \$	19,77 \$
4	19,28 \$	19,42 \$	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,44 \$	20,59 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,58 \$
7	21,04 \$	21,20 \$	21,41 \$	21,78 \$	22,22 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

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 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Apprentie ou apprenti de métiers					
1^{re} année	15,40 \$	15,52 \$	15,68 \$	15,95 \$	16,27 \$
2^e année	15,89 \$	16,01 \$	16,17 \$	16,45 \$	16,78 \$
3^e année	16,43 \$	16,55 \$	16,72 \$	17,01 \$	17,35 \$
4^e année	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Ébéniste	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien, classe principale	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Classe 3	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Classe 2	21,80 \$	21,96 \$	22,18 \$	22,57 \$	23,02 \$
Classe 1	22,49 \$	22,66 \$	22,89 \$	23,29 \$	23,76 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Menuisière ou menuisier	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Peintre	19,13 \$	19,27 \$	19,46 \$	19,80 \$	20,20 \$
Serrurière ou serrurier	19,62 \$	19,77 \$	19,97 \$	20,32 \$	20,73 \$
Soudeuse ou soudeur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Spécialiste en mécanique d'ajustage	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Aide de métiers	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Aide général de cuisine	16,72 \$	16,85 \$	17,02 \$	17,32 \$	17,67 \$
Buandière ou buandier	16,40 \$	16,52 \$	16,69 \$	16,98 \$	17,32 \$
Concierge, classe II	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
Concierge, classe I	19,51 \$	19,66 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,61 \$
Concierge de nuit, classe II	17,26 \$	17,39 \$	17,56 \$	17,87 \$	18,23 \$
Concierge de nuit, classe I	18,79 \$	18,93 \$	19,12 \$	19,45 \$	19,84 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95 \$	19,09 \$	19,28 \$	19,62 \$	20,01 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Gardiennne ou gardien	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
Jardinière ou jardinier	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	16,25 \$	16,37 \$	16,53 \$	16,82 \$	17,16 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$

ANNEXE II FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'employé pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00 de la convention.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cet employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé et son ancien domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à tout employé tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cet employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où l'employé ne tient pas logement, la commission paie une allocation de déplacement de 200 \$.

Compensation pour le bail

- 7) L'employé visé au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant le domicile de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement des droits de mutation de propriétaire exigible du propriétaire par la municipalité, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison constituant son domicile, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, du fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 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, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'employé de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission ou si le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'employé pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission scolaire qui l'engage.

ANNEXE III

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : **PRÉNOM :**

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYÉ

OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ**I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

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

II- Durée du congé autofinancé

Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé, conformément à la convention, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Dans le cas où l'employé en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.05 de la convention.

Au cours du congé autofinancé, l'employé ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les employés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé autofinancé ne peut pas débiter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de l'employé a commencé à être autofinancé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé reçoit ____% du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.05 de la convention)

IV- Avantages

A) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance vie;
- régime d'assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
- conservation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

B) Pendant le congé autofinancé, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

- C) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.
- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- F) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime 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 l'employé

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites.

A) L'employé a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)

L'employé rembourse¹ à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) L'employé n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé autofinancé est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par l'employé pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de l'employé

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement et des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peuvent excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

¹ La commission et l'employé peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement ou de ces mises à pied temporaires 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.

VIII- Mise en disponibilité de l'employé

Dans le cas où l'employé est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant l'employé relocalisé s'appliquent.

IX- Décès de l'employé

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission par application de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'employé, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32 de la convention.

Par ailleurs, il a droit, durant son congé autofinancé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que l'employé ait bénéficié de son congé autofinancé

La participation de l'employé au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 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, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'employé a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, basée sur son traitement régulier;

2° il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 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 l'employé doit rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article 5-9.00 de la convention s'applique à la date de l'événement; l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (21 ou 20 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 maternité, selon le cas, de 5 semaines pour le congé de paternité ou de 5 semaines 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, l'employé peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

XIII- Documentation

La commission et l'employé conviennent que la commission scolaire transmet une copie du présent contrat au syndicat.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Pour la commission scolaire

Signature de l'employé

ANNEXE IV DROITS PARENTAUX**Modifications relatives aux droits parentaux**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V LÉSION PROFESSIONNELLE

- A) Tant que l'employé qui a travaillé plus de 6 mois dans le cadre de l'article 10-2.00 de la convention a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, il a droit de recevoir de la commission en lieu et place de chaque paie et, conformément à la clause 10-2.05 de la convention, selon le cas, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu que la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit lui verser, le cas échéant, conformément à la Loi.

La commission effectue, sur ce montant, toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi ou la convention.

- B) Lorsque la commission, par application du paragraphe précédent, avance quelque montant à un employé, ce dernier doit signer les formules requises afin d'autoriser la Commission de la santé et de la sécurité du travail à rembourser à la commission tout montant ainsi versé. En aucun cas, la commission ne peut être tenue de verser à un employé un montant supérieur au traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail ni un montant supérieur à l'indemnité de remplacement du revenu que verse la Commission de la santé et de la sécurité du travail à cet employé, le cas échéant.
- C) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) précédents, les paragraphes A), B) et F) de la clause 5-9.03 de la convention s'appliquent.
- D) L'employé concerné ne peut, par application de la présente annexe, le cas échéant, bénéficier de plus de droits dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- E) Si la commission avance à un employé quelque montant qui ne peut être remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la commission peut alors récupérer de l'employé tout montant ainsi versé, conformément à l'article 6-9.00 de la convention.

ANNEXE VI **MESURES TRANSITOIRES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS D'ÉDUCATRICE OU ÉDUCATEUR EN SERVICE DE GARDE, CLASSE PRINCIPALE ET ÉDUCATRICE OU ÉDUCATEUR EN SERVICE DE GARDE**

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 prévoit la création d'une nouvelle classe d'emplois, soit celle d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale ainsi que l'introduction de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en service de garde pour accéder à la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

Attendu que la qualité des services offerts à la clientèle des services de garde requiert notamment un rehaussement des qualifications des employés de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

Attendu que la révision du Plan de classification implique la mise en place de mesures transitoires pour assurer une continuité des services à la clientèle et favoriser la rétention du personnel en service de garde;

Attendu que ces modifications prendront effet à compter de l'année scolaire 2011-2012.

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

A) Poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale :

1. En prévision de l'année scolaire 2011-2012, lorsque la commission comble un poste temporairement vacant dont la vacance est prévue pour toute l'année scolaire, un poste nouvellement créé ou un poste définitivement vacant d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, un employé régulier du secteur des services de garde détenant une attestation d'études professionnelles (AEP) de même que celui n'ayant pas complété la formation collégiale menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) ou la formation professionnelle menant à l'obtention de l'attestation d'études professionnelles (AEP), peut occuper un tel poste à la condition qu'il ait 4 années d'expérience pertinente, satisfasse aux autres qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission.
2. L'employé bénéficiant de cette mesure, lorsqu'il obtient un poste en application de l'article 7-1.00, débute sa période d'adaptation une fois sa formation complétée.
3. L'employé doit compléter l'une ou l'autre de ces formations au plus tard le 30 juin 2013. À défaut, la commission peut, à moins d'un motif valable, mettre fin à son emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale à la fin de l'année scolaire en cours.
4. Lorsque la commission met fin à l'emploi d'un employé en application du paragraphe précédent, celui-ci est alors considéré, en prévision de l'année scolaire suivante, comme un employé non rappelé, et ce, sur la base du poste qu'il détenait au moment de sa nomination.

Toutefois, si l'employé est affecté à un poste temporairement vacant dont la vacance est prévue pour toute l'année scolaire, il est réaffecté dans son poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde.

B) Poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde :

1. L'employé détenant un poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde à la date de signature de la convention est réputé détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois.
2. L'employé temporaire dont le nom est inscrit à la liste de priorité d'embauche qui a complété, à la date de signature de la convention, un minimum de 900 heures de travail dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde à la commission est réputé détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois.
3. Dans toute autre situation que celles visées aux paragraphes 1 et 2 précédents, l'employé embauché dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde doit compléter, au plus tard le 30 juin 2013, la formation professionnelle menant à l'obtention de l'attestation d'études professionnelles (AEP).

À défaut de compléter le programme de formation au plus tard le 30 juin 2013, la commission peut mettre fin à son emploi.

**ANNEXE VII MESURES TRANSITOIRES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS DE
CONCIERGE, CONCIERGE DE NUIT, OUVRIÈRE OU OUVRIER
D'ENTRETIEN, CLASSE II, TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN
DOCUMENTATION ET TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX
PRATIQUES**

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 ne comprend plus les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit;

Attendu que ces classes d'emplois ont été remplacées par celles-ci :

Concierge, classe I
Concierge, classe II
Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit, classe II;

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 comporte aussi des modifications aux classes d'emplois suivantes :

Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien de travaux pratiques;

Attendu la nécessité de faire connaître à chaque employé concerné par ces modifications la classe d'emplois de même que l'échelon ou le taux qui leur est attribué par la commission.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Dans le cadre de la mise en application de l'article 6-1.00 de la convention collective 2010-2015, l'employé détenant un poste de l'une des classes d'emplois ayant fait l'objet d'une modification reçoit un avis de classement lui confirmant, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, une classe d'emplois conforme à l'édition du 7 février 2011 du Plan de classification. Cette intégration est effectuée de la façon suivante :

Plan de classification, édition du 1^{er} février 2006	Plan de classification, édition du 7 février 2011	
Technicienne ou technicien en documentation	➔	Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en travaux pratiques	➔	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
Concierge (9275 M ² et plus) ¹	➔	Concierge, classe I
Concierge (moins de 9275 M ²) ¹	➔	Concierge, classe II
Concierge de nuit (9275 M ² et plus) ¹	➔	Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit (moins de 9275 M ²) ¹	➔	Concierge de nuit, classe II
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide concierge, journalière ou journalier)	➔	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II

¹

Pour les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies et apparaissant à l'annexe I de la convention collective 2005-2010 – taux et échelles de traitement horaires est ajoutée à ces classes d'emplois pour en faciliter la lecture.

- 2) L'employé concerné est intégré dans une classe d'emplois au même échelon et au taux correspondant aux taux et échelles de traitement horaires mentionnés à l'annexe I de la convention collective 2010-2015.
- 3) L'intégration d'un employé concerné par les dispositions qui précèdent ne peut donner lieu à aucun ajustement salarial de même qu'à aucun rappel de traitement. De plus, cette intégration ne peut être interprétée ou correspondre à une modification de fonctions au sens de la clause 6-1.08 et, de ce fait, donner lieu à un grief.

ANNEXE VIII MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à un employé de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées¹ par semaine ne peut être inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 2) Seul l'employé régulier à temps plein ou l'employé régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, l'employé doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'employé signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

- 5)
 - A) L'employé qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.
 - B) La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.
 - C) En même temps que sa demande, l'employé fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels il a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé accumule son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par l'employé avant le début de l'entente. L'employé a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé est considéré, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00 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 l'employé signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

¹ Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

- 12) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que l'employé aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Pendant la durée de l'entente, l'employé et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'employé ne s'était pas prévalu du régime.
- 14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, l'employé qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la convention s'appliquant à l'employé à temps partiel.
- 15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par l'employé participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.26 de la convention.
- 16) À la fin de l'entente, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis 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 l'employé

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Période de mise à la retraite de façon progressive

Le présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 3) et 4) ci-après mentionnées.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées¹ par l'employé est égal à __ % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et l'employé peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où l'employé n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'employé aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder 5 ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

¹ Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

4) Nullité ou fin de l'entente

- A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de l'employé ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3), l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.
- C) L'entente prend également fin lorsque l'employé est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
- D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Pour la commission scolaire

Signature de l'employé

ANNEXE IX AFFECTATION D'UN EMPLOYÉ AU-DELÀ DE 50 KILOMÈTRES

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours de la date de la signature de la convention.

Ce comité a pour mandat :

- 1) d'étudier le cas des employés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une 2^e fois à la suite de l'application de l'article 7-3.00 de la convention;
- 2) de formuler des recommandations au Bureau régional de placement à l'égard de ces cas.

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

ANNEXE X CLASSEMENT DE CERTAINS EMPLOYÉS

Cette annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la convention constitue la 1^{re} convention et aux employés qui bénéficient d'une 1^{re} accréditation avant le 31 mars 2015.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les 60 jours de la date de la signature de la convention par les parties locales, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir par la même occasion une copie au syndicat.

L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les 90 jours de la réception de son avis de classement.

En cas de réponse insatisfaisante de la commission ou, à défaut, de réponse dans les 30 jours ouvrables de la réception du grief de classement, l'employé ou le syndicat peut, dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.15 de la convention.

En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant la date de la signature de la convention pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure à la date de la signature de la convention.

ANNEXE XI LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS¹**1. Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) années au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes avantages que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) années au 1^{er} janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) années.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) 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.

3. Crédits de rente

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de trente-cinq pour cent (35 %) du MGA était maintenue.

¹ Reproduite à partir de la lettre convenue à la table centrale, le 9 juillet 2010.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard 3 mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de quatre-vingt-dix (90) jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire-conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - trois pour cent (3 %) avec un minimum de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - trois pour cent (3 %)).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les 3 mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

**ANNEXE XII MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME
DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES
ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010¹**

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre trente-huit (38) années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

¹ Reproduite à partir des modifications convenues à la table centrale, le 28 octobre 2010.

ANNEXE XIII RÉVISION DES LISTES D'ARBITRES

Les parties conviennent de se rencontrer afin de réviser les listes d'arbitres prévues aux clauses 6-1.15 et 9-2.02, au plus tard le 30 juin 2011.

Entre la date d'entrée en vigueur de la convention et la conclusion d'une entente entre les parties pour réviser ces listes, celles apparaissant à la convention continuent de recevoir application.

ANNEXE XIV PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 1) Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux employés de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, à la commission de protéger l'emploi des employés, d'optimiser l'utilisation des employés en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.
- 2) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les employés réguliers permanents qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
- 3) À la suite d'une demande écrite de l'employé adressée à la commission, celle-ci peut accorder à l'employé une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe précédent.

- 4) La commission et l'employé conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder 20 % du temps travaillé par l'employé.
- 5) Après entente avec la commission, l'employé peut mettre fin à sa participation au programme.
- 6) Durant sa participation au programme, l'employé conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages et les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la convention.

Malgré le paragraphe précédent, l'article 8-3.00 (Heure supplémentaire) de la convention s'applique à l'employé sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.

- 7) Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission doit continuer à verser sa quote-part des contributions à la CARRA et l'employé doit continuer à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, comme s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.
- 8) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant la réduction du temps de travail, l'employé doit avoir accompli au moins 36 mois de service auprès d'un employeur (commission scolaire ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

Ces absences cumulatives sans traitement de l'employé ne doivent pas excéder 5 ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de 3 ans, tous congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cet employé.

- 9) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE XV PRÊT DE SERVICE À UN ORGANISME

- 1) Sur demande écrite de l'employé ou de l'organisme, la commission peut avec l'accord de l'employé et en tenant compte des besoins du service, de l'école ou du centre, prêter les services de l'employé à l'organisme.
- 2) La commission, l'employé et l'organisme conviennent de la période, de la durée et des autres conditions du prêt de service.
- 3) Au terme du prêt de service, l'employé réintègre son poste sous réserve de l'application de l'article 7-3.00 de la convention.

ANNEXE XVI DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Amiante (de l') Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (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-Bourgeoy Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE XVII LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale, d'une part, et la partie patronale négociante à l'échelle nationale, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les commissions scolaires et les syndicats à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XVIII MODIFICATIONS LINGUISTIQUES

Les parties conviennent de procéder à une révision linguistique de la convention collective, entre le moment de sa signature et son impression. À cette fin, elles dresseront un tableau faisant état des termes et expressions devant être révisés, pour par la suite modifier en conséquence le texte des clauses visées. Pour référence ultérieure, le tableau dressé sera reproduit en annexe à la convention collective.

Le seul objectif visé par ces modifications est de favoriser l'emploi d'une terminologie qui soit, dans la mesure du possible, conforme aux règles de la langue française.

Les modifications apportées ne pourront être interprétées d'une façon telle que la portée de la convention collective en soit modifiée.

ANNEXE XIX LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE**1) RETRAITE GRADUELLE**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux employés retraités qui se prévaudraient de ce programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, à la suite de la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

2) RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des employés retraités du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

3) NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

4) MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des participants, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.