

DISPOSITIONS LIANT

D'UNE PART

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

ET

D'AUTRE PART

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

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

**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)
Juin 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Page
CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	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	6
1-4.00 Harcèlement en milieu de travail	6
1-5.00 Accès à l'égalité.....	6
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE	7
2-1.00 Champ d'application	7
2-2.00 Reconnaissance	10
2-3.00 Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire	10
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	11
3-1.00 Représentation syndicale	11
3-2.00 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	14
3-8.00 Documentation	15
CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA.....	16
4-1.00 Comité des relations du travail	16
4-2.00 Information	17
4-3.00 Participation au conseil d'établissement.....	17
4-4.00 Participation à des comités EHDAA	17

CHAPITRE 5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE.....	19
5-1.00	Congés spéciaux.....	19
5-2.00	Jours chômés et payés	20
5-3.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire.....	21
5-4.00	Droits parentaux.....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	50
5-6.00	Vacances	50
5-7.00	Perfectionnement	53
5-8.00	Responsabilité civile.....	55
5-9.00	Congé sans traitement	56
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	56
CHAPITRE 6-0.00	RÉMUNÉRATION.....	58
6-1.00	Règles de classement	58
6-2.00	Détermination de l'échelon	60
6-3.00	Traitement	63
6-4.00	Primes	65
6-5.00	Autres primes	66
6-6.00	Logement	67
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement	67
6-8.00	Vérification des fournaises	68
6-9.00	Disparités régionales.....	70
6-10.00	Location et prêt de salles	76
6-11.00	Versement de la paie	77
CHAPITRE 7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	78
7-1.00	Mouvements de personnel	78
7-2.00	Mise à pied temporaire ou périodique	88
7-3.00	Sécurité d'emploi	89
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle	105
7-5.00	Incapacité partielle	110
7-6.00	Travail à forfait.....	111
7-7.00	Organisation du travail	112

CHAPITRE 8-0.00	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	114
8-1.00	Ancienneté	114
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	115
8-3.00	Heures supplémentaires	117
8-4.00	Mesures disciplinaires	118
8-5.00	Santé et sécurité	120
8-6.00	Vêtements et uniformes	120
8-7.00	Changements technologiques.....	121
CHAPITRE 9-0.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, D'ARBITRAGE SOMMAIRE ET MÉSENTENTE	122
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	122
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	123
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage	128
9-4.00	Mésentente.....	128
CHAPITRE 10-0.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS	129
10-1.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes	129
10-2.00	Pour la salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine	132
CHAPITRE 11-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	135
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	135
11-2.00	Impression de la convention.....	135
11-3.00	Arrangements locaux	135
11-4.00	Annexes	136
11-5.00	Interprétation des textes	137
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention.....	137

ANNEXES

ANNEXE 1	Taux et échelles de traitement horaires.....	139
ANNEXE 2	Frais de déménagement.....	160
ANNEXE 3	Régime de congé sabbatique à traitement différé	162
ANNEXE 4	Dispositions relatives aux droits parentaux.....	167
ANNEXE 5	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive	168
ANNEXE 6	Lettre d'entente concernant les éducatrices ou éducateurs en services de garde.....	172
ANNEXE 7	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales.....	173
ANNEXE 8	Règles d'écritures relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....	174
ANNEXE 9	Médiation arbitrale	175
ANNEXE 10	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	176
ANNEXE 11	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire de la Baie-James, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4	189
ANNEXE 12	Réaffectation d'une salariée ou d'un salarié au-delà de cinquante (50) kilomètres	190
ANNEXE 13	Griefs et arbitrages	191
ANNEXE 14	Classement de certaines salariées ou certains salariés	192
ANNEXE 15	Concernant la Commission scolaire de Laval relativement aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.05 et 7-3.07 de la convention.....	193
ANNEXE 16	Droits parentaux.....	194
ANNEXE 17	Arbitrage de griefs.....	195
ANNEXE 18	Lettre d'entente relative à la révision du plan de classification et à la révision du traitement des secrétaires d'école	198
ANNEXE 19	Régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire pour les salariées ou salariés oeuvrant dans le cadre de l'article 10-1.00 de la convention.....	203
ANNEXE 20	Comité portant sur la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	204
ANNEXE 21	Mesures transitoires pour le personnel des services de garde dans le cadre de la présente convention	205
ANNEXE 22	Directions régionales et commissions scolaires francophones.....	206
ANNEXE 23	Comité consultatif d'accès à l'égalité	208
ANNEXE 24	Dispositions particulières concernant La Commission scolaire du Littoral	209
ANNEXE 25	Annexe relative aux matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale	210
ANNEXE 26	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire lors du comblement d'un poste	221
ANNEXE 27	Mesures transitoires concernant l'ancienneté.....	222
ANNEXE 28	Dispositions transitoires concernant le paragraphe D) de la clause 2-1.01	224
ANNEXE 29	Recyclage	225

A1 CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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

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

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté définie 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 Année régulière de travail

Produit de la semaine régulière de travail multiplié par cinquante deux (52) semaines.

1-2.04 Bureau national de placement

Bureau de placement formé de la Fédération et du Ministère.

1-2.05 Bureau régional de placement

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires francophones sur le territoire de chacune des directions régionales du Ministère. Le Ministère participe de plein droit aux activités du Bureau.

A1 1-2.06 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.07 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe 1 de la convention et celles qui pourront être créées, conformément à la clause 6-1.13.

1-2.08 Classement

Attribution à une salariée ou un salarié d'une classe d'emplois et, s'il en est, d'un échelon dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.

1-2.09 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

A1 1-2.10 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

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

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

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

1-2.11 Convention

La présente convention collective.

1-2.12 Direction régionale

L'une des directions régionales établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 22.

1-2.13 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.14 Grief

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

1-2.15 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.

A1 1-2.16 Ministère

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

1-2.17 Mutation

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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.

A1 1-2.18 Parties négociantes à l'échelle nationale

A) Partie patronale

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

B) Partie syndicale

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

1-2.19 Période d'essai

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

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

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

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe f) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

A1 1-2.20 Plan de classification

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

A1 1-2.21 Poste

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

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

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

A1 1-2.22 Poste en service de garde

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

1-2.23 Poste en adaptation scolaire

Poste dans l'une des classes d'emplois suivantes :

- technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
- technicienne ou technicien en travail social;
- technicienne-interprète ou technicien-interprète;
- préposée ou préposé aux élèves handicapés.

1-2.24 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique est à temps complet seulement si le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures de l'année régulière de travail.

1-2.25 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique dont le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est moindre que soixante-quinze pour cent (75 %) de l'année régulière de travail est un poste à temps partiel.

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.

1-2.26 Poste particulier

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié régulier ou temporaire pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne dans le cadre :

- 1) de toute activité financée par une fondation, étant entendu que la salariée ou le salarié concerné ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la commission;

2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.21 et la salariée ou le salarié concerné devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.32, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ou il ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier.

Aux fins d'application de la présente clause, deux (2) postes semblables de la même catégorie d'emploi requérant les mêmes qualifications et exigences particulières relatifs à des projets de même nature et séparés par moins d'un an sont réputés être le même poste.

Un projet de même nature qui se répète plus de trois (3) fois entraîne l'obligation d'en discuter au comité d'organisation du travail défini à l'article 7-7.00.

1-2.27 Poste périodique

Poste dont la durée annuelle de travail est de six (6) à onze (11) mois consécutifs. Le poste périodique est à temps complet ou à temps partiel. Dans le cas d'un poste à temps partiel, il doit au moins correspondre à l'équivalent d'un poste à temps complet de quatre (4) mois.

La charge de travail et les vacances inhérentes à un poste périodique doivent être incluses dans sa durée. Ainsi, la salariée ou le salarié ne peut occuper son poste au-delà de sa période définie. Une salariée ou un salarié temporaire ne peut être embauché pour occuper ce poste de façon à en prolonger la durée.

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

1-2.28 Promotion

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou 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'elle ou il quitte.

1-2.29 Rétrogradation

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou 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'elle ou il quitte.

1-2.30 Salariée ou salarié

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

1-2.31 Salariée ou salarié à l'essai

La salariée ou le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19 pour devenir salariée ou salarié régulier.

1-2.32 Salariée ou salarié permanent

La salariée ou le salarié régulier qui a complété deux (2) années de service actif à la même commission dans un poste à temps complet.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle, tant que la salariée ou le salarié 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 1-2.38.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la salariée ou le salarié 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'elle ou il a acquis sa permanence.

1-2.33 Salariée ou salarié régulier

- A) La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19.
- B) La salariée ou le salarié qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de salariée ou salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.34 Salariée ou salarié temporaire

- A) La salariée ou le salarié qui est 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 quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.
- B) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.35.
- C) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.
- D) La salariée ou le salarié temporaire embauché comme tel pour occuper un poste particulier.

1-2.35 Salariée ou salarié remplaçant

La salariée ou le salarié qui est embauché comme tel pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence.

1-2.36 Secteur de l'éducation

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

1-2.37 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements ou organismes gouvernementaux définis dans 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).

1-2.38 Service actif

Période de temps pendant laquelle la salariée ou le salarié 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. Une salariée ou un salarié acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle ou il a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

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

1-2.39 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

A1 1-2.40 Traitement

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

A1 1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

A1 1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

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

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

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**1-5.01**

La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité des relations du travail.

1-5.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- A) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;
- si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments prévus aux paragraphes B) et C) se fait par le biais de ce comité;
- B) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- C) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-5.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.02, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

1-5.04

Une 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.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

A1 2-1.01

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

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

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

B) Pour la salariée ou le salarié temporaire

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

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

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

- b) Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus¹ bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

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

- c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.34 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. La commission crée alors un poste² qu'elle détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste lequel doit être comblé conformément à l'article 7-1.00.
- d) La commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou lorsque le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'elle ou il est requis d'occuper un poste à temps partiel.

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

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

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

- f) Lorsqu'une salariée ou un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle ou il a effectué un remplacement sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.19.
- g) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-1.02

Sous réserve de l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié 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'une salariée ou d'un salarié régi par la convention.

A1 2-1.03

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

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des salariées et salariés 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'application et le droit de décider de l'interprétation de la convention. Cette décision n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

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

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, conclue après le 16 décembre 2005, entre une salariée ou un salarié et la commission, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariées et salariés 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 (L.R.Q., c. C-27).

2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE**Lors d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou du comblement d'un poste particulier****2-3.01**

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

Lors du comblement d'un poste**A1 2-3.02**

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Déléguée ou délégué syndical

3-1.01

Le syndicat peut désigner une salariée ou un salarié par immeuble de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même immeuble, comme déléguée ou délégué syndical, dont les fonctions consistent à rencontrer toute salariée ou tout salarié du même immeuble ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et à accompagner cette salariée ou ce salarié auprès de sa supérieure ou son supérieur immédiat, tel qu'il est prévu à la clause 9-1.01.

3-1.02

À ces fins, la commission autorise, pour un motif valable, la déléguée ou le délégué et la salariée ou le salarié concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.

3-1.03

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) salariées ou salariés ou moins d'une unité de négociation dans un même immeuble, le syndicat peut désigner une déléguée ou un délégué pour plus d'un immeuble compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon d'un kilomètre et six dixièmes (1,6 km).

3-1.04

Le syndicat peut désigner une ou un substitut à chaque déléguée ou délégué syndical.

Représentante ou représentant syndical

3-1.05

Le syndicat peut désigner, parmi les salariées et salariés, pour toutes les salariées et tous les salariés membres du syndicat, un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux.

3-1.06

La fonction de représentante ou représentant syndical consiste à assister une salariée ou un salarié 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, à représenter une salariée ou un salarié lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les salariées et salariés au comité des relations du travail.

Cependant, les représentantes ou représentants du syndicat au comité des relations du travail peuvent être d'autres salariées ou salariés que celles ou ceux désignés en vertu de la clause 3-1.05.

Sauf au comité des relations du travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, une seule représentante ou 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, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07

Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner une salariée ou un salarié lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.08

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

3-1.09

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentantes ou représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

A1 3-2.00 COMITÉS MIXTES

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

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

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**3-3.01**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un à douze (12) mois, et ce, sous réserve des modalités à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-3.02

La salariée ou le salarié ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ, sous réserve de l'article 7-3.00.

Dans le cas où le poste que détenait la salariée ou le salarié libéré, avant son départ, est affecté par un mouvement de personnel, l'article 7-3.00 s'applique à la salariée ou au salarié libéré au moment où son poste est affecté.

3-3.03

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la commission libère une salariée ou un salarié aux fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la commission autorise une journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04

À la demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les déléguées ou délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

Les jours de libération accordés en vertu de la présente clause ne sont pas déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.

3-3.05

Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus, sujets à remboursement du traitement par le syndicat, dans tous les cas, et du traitement et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié libéré selon la clause 3-3.01.

3-3.06

Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des salariées ou salariés absents, la durée de leur absence, leur taux horaire et les sommes dues.

3-3.07

La salariée ou le salarié ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.08

Malgré la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la représentante ou le représentant syndical ainsi que la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les salariées ou salariés concernés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement.

3-3.09

Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les salariées ou salariés désignés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérés, sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.

3-3.10

Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi dont le rôle est 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.

A1 3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

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

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

A1 3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES

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

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE**3-6.01**

La commission déduit de chacune des paies de la salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié embauché après le 16 décembre 2005, la commission déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02

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

3-6.03

La commission déduit de la paie de la salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction de cette cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

3-6.04

La commission fait remise au syndicat ou à son mandataire, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des salariées et salariés cotisés et du montant de la cotisation de chacune ou chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

3-6.05

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission de toute réclamation qui pourrait être faite par une salariée ou un salarié au sujet des sommes retenues sur sa paie, en vertu du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL**3-7.01**

Les salariées et salariés membres du syndicat le 16 décembre 2005 et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.02

Toute salariée ou tout salarié embauché après le 16 décembre 2005 doit devenir membre du syndicat, sous réserve de la clause 3-7.03.

3-7.03

Le fait pour la salariée ou le salarié d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.

3-7.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la salariée ou au salarié embauché après le 16 décembre 2005 un formulaire d'adhésion au syndicat que celui-ci lui fournit.

La commission transmet au syndicat ce formulaire dûment complété par la salariée ou le salarié dans les dix (10) jours de son embauchage.

A1 3-8.00 DOCUMENTATION

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

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, PARTICIPATION AU CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDA

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

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

4-1.02

Ce comité paritaire est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux et trois (3) représentantes ou représentants de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentantes ou représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentantes ou représentants auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-1.03

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

4-1.04

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des salariées et salariés 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. Copie de cette recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.

4-1.05

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

Programme d'aide au personnel

4-1.06

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 des relations du travail.

4-1.07

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

4-2.00 INFORMATION**4-2.01**

Au moins une fois par année financière, la commission convoque les salariées et salariés alors en service à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service, par immeuble, par école, par centre d'éducation des adultes ou par centre de formation professionnelle, durant les heures de travail, au moment déterminé par la commission. Si parmi les salariées ou salariés qui y assistent, aucune ou aucun n'est déléguée ou délégué syndical ou représentante ou représentant syndical, la salariée ou le salarié agissant comme déléguée ou délégué pour le service ou l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03 selon le cas, peut y assister sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut, ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

A1 4-2.02

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

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

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

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

4-3.02

À tous les deux (2) ans, les membres du personnel de soutien affectés à un centre d'éducation des adultes ou à un centre de formation professionnelle se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'établissement.

4-3.03

L'assemblée doit se tenir pendant un jour ouvrable et à une heure où le plus grand nombre de membres du personnel de soutien est au travail.

4-3.04

Les représentantes ou représentants élus conformément au présent article peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement pour assister aux rencontres du conseil d'établissement.

4-4.00 PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA**4-4.01**

Le syndicat désigne, parmi les salariées ou salariés concernés, une représentante ou un représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3).

4-4.02

Une salariée ou un salarié concerné participe aux rencontres du comité ad hoc mis sur pied par la directrice ou le directeur d'école dans le but d'assurer l'étude de cas ou le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-4.03

Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE**5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX****A1 5-1.01**

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

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (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 : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la salariée ou du salarié de la localité où elle ou il est affecté.

De plus, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, s'il y a incinération ou inhumation à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe C) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation;
- paragraphe D) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;
- paragraphe E) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

5-1.02

Dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, la salariée ou le salarié n'a droit à un congé spécial sans perte de traitement que si elle ou il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci a droit à un jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

5-1.03

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

5-1.04

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

5-1.05

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

- A) elle ou 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, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

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

A1 5-1.07

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

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

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

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

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**A1 5-2.01**

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

Ces jours sont les suivants :

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

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 prévue à la clause 5-2.01 peut être modifiée, entre autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le jour de l'An. 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, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur le 16 décembre 2005, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente 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 toutes les salariées et tous les salariés couverts par la présente convention et à qui 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.

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

5-2.04

La salariée ou le salarié 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 la salariée ou au salarié et à la commission.

5-2.05

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant, et ce, après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une salariée ou d'un salarié, cette dernière ou 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, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE SALAIRE**Dispositions générales****A1 5-3.01**

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

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

- C) sous réserve du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la salariée ou le salarié temporaire, visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

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

A1 5-3.02

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

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y compris une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-4.00, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.20, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

A1 5-3.04

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

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même ou le salarié 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 d'application du présent article.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins d'application du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle la salariée ou le salarié reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Les dispositions du régime d'assurance vie et d'assurance salaire prévues à la convention collective 2000-2002 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'au 16 décembre 2005.

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 2000-2002 sont reconduites à la présente convention et continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité d'assurances de la Centrale.

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

5-3.07

Le régime d'assurance vie prévu à la présente convention entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44, le régime d'assurance salaire prévu à la présente convention entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Le nouveau régime d'assurance maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité d'assurances de la Centrale.

5-3.08

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

Comité d'assurances de la Centrale**5-3.09**

Le comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance collective pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance collective pour les autres régimes.

5-3.10

Le comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées et retraités sans contribution de la commission pourvu que :

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

A1 5-3.11

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

5-3.12

Le comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

5-3.15

Le bénéfice d'exonération de primes doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52^e) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées et assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.17

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis directement aux participantes et participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, soit pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit soit prendre effet le 1^{er} janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

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

5-3.18

Le comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation de statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

Intervention de la commission**A1 5-3.19**

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

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

5-3.20

D'une part, le Ministère et la Fédération, et d'autre part, la Centrale conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en heures supplémentaires, les coûts sont assumés par le syndicat.

Régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas

A1 5-3.21

- A) Le comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
- 1) les dispositions prévues aux paragraphes B) à K) de la clause 5-3.31;
 - 2) l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de la salariée ou du salarié;
 - 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.
- C) Dans les commissions où existent, au 16 décembre 2005, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
 - 2) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y faisant les adaptations nécessaires;
 - 3) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.
- D) Assurances générales collectives (IARD)¹

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

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

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

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

Régime d'assurance vie**5-3.22**

La salariée ou le salarié bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

5-3.23

Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariées ou salariés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

5-3.24

Les dispositions de la clause .26 de l'annexe C de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux salariées ou salariés qui en bénéficient au 16 décembre 2005, et ce, pour la durée de la convention.

Régime de base d'assurance maladie**5-3.25**

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autre frais relié au traitement de la maladie.

A1 5-3.26

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

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

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

	1 ^{ER} AVRIL 2005	1 ^{ER} AVRIL 2006	1 ^{ER} AVRIL 2007	1 ^{ER} AVRIL 2008	1 ^{ER} AVRIL 2009
PAR ANNÉE	60,00 \$	78,00 \$	90,00 \$	99,00 \$	103,95 \$
PAR ANNÉE	24,00 \$	31,20 \$	36,00 \$	39,60 \$	41,60 \$

- b) le deuxième (2^e) versement couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la commission.

5-3.27

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers ($\frac{2}{3}$) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime.

5-3.28

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

A1 5-3.29

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

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

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

A1 5-3.30

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

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

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

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

A1 5-3.31

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- A) une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- B) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;

- C) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- D) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- E) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- F) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- G) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- H) l'assureur fournit au comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- I) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- J) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- K) l'assureur établit le montant total des primes de la salariée ou du salarié pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction.

Assurance salaire

A1 5-3.32

- A) Conformément aux dispositions du présent article et sous réserve de l'article 7-4.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 $\frac{2}{3}$ %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Le traitement de la salariée ou du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-9.00.

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

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

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

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

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

5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la salariée ou le salarié invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou 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, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses 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 une salariée ou un salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-4.00. Toutefois, le fait pour une salariée ou un salarié de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier cette salariée ou ce salarié.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale 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 la salariée ou du salarié s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit un dixième (¹/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque la salariée ou le salarié reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la salariée ou le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, 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 à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 5-3.32 n'est réduite qu'à compter du moment où la salariée ou le salarié est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la salariée ou le salarié s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32, et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Toute salariée ou tout salarié bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, 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. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la Régie des rentes du Québec (RRQ), qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-3.35

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la salariée ou du salarié.

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 la salariée ou le salarié fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des salariées et salariés.

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, sous réserve de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

A1 5-3.38

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

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

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

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

5-3.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée ou le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.40

- A) Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite sept (7) jours de congé de maladie à toute salariée ou tout salarié couvert par le présent article. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du présent article, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.
- B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une salariée ou d'un salarié qui n'est pas réaffecté conformément à l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

La salariée ou le salarié embauché au cours d'une année financière, qui s'est vu attribuer un nombre de jours de congé de maladie non monnayables inférieur à six (6), a droit, le 1^{er} juillet de l'année financière suivante, si elle ou il demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) jours et le nombre de jours de congé de maladie non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son embauchage.

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

5-3.41

Si une salariée ou un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière ou si elle ou 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 la salariée ou le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une salariée ou un salarié a utilisé, conformément à la présente 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 par suite de l'application de la présente clause.

5-3.42

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié 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 la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

5-3.43

Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement le 16 décembre 2005 deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article.

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 la salariée ou le salarié ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

La salariée ou le salarié invalide n'ayant droit à aucune prestation le 16 décembre 2005 est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

A1 5-3.44

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-3.45

- A) La valeur des jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel que prévu aux dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié selon la clause 5-3.44 peuvent également être utilisés, à raison d'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'une salariée ou d'un salarié peuvent également être utilisés, à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-4.00, pour prolonger le congé pour invalidité de la salariée ou du salarié après expiration des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 ou pour un congé de préretraite.

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'une salariée ou d'un salarié ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus, peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la salariée ou du salarié en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la salariée ou le salarié ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle ou il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Le 16 décembre 2005, les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la salariée ou du salarié selon la clause 5-3.44 sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

- B) La salariée ou le salarié peut utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des prestations prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 et aussi pour un congé prévu à l'article 5-4.00, à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

5-3.46

Les jours de congé de maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié le 16 décembre 2005 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 A), les autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié;
- C) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes A) et B), les jours non monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

5-3.47

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

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

5-3.48

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

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

Les indemnités du congé de maternité 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 ou le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29.

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 la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou 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.

De même, la commission ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement social en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée ou du salarié excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.04

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

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

A) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

B) La salariée 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 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14, selon le cas.

C) La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

D) La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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 Régime québécois d'assurance parentale.

¹ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la salariée ou du salarié 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.

5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

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

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 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. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.44 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 et 5-4.08, la commission verse à la salariée 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 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.44, par la suite.

5-4.11 Préavis

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

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

5-4.12 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (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 Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa commission).

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

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

5-4.13 Cas admissible au Régime d'assurance-emploi mais non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité; cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (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, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Ressources humaines et Développement social.

De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement social, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- C) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.14 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.13. Toutefois :

- A) la salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)³ de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que, durant un congé de maternité, la salariée est exonérée de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite, au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

³ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que, durant un congé de maternité, la salariée est exonérée de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- B) la salariée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (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 la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, et au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

5-4.15 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- B) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. 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 au moyen d'un relevé officiel;

Pour la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDS à l'employeur 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 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 (GRICS) 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel ou, dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel ou dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet 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 vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

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

- E) Dans le cas de la salariée qui 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 la date de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, lorsque la salariée 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 la salariée aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.16

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

5-4.17

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

5-4.18

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

La salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.49.

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

5-4.19

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

La salariée 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 devant un écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des séquences de comblement de postes temporairement vacants prévues à l'article 7-1.00, à l'exception des paragraphes A) et B), et à l'application de la priorité pour le comblement de ces postes conférée à la salariée ou au salarié mis à pied temporairement ou périodiquement en vertu de la clause 7-2.09.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, pour 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 la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-11.03, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la salariée 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 la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.21

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (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 vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-4.22

Durant un congé spécial prévu aux clauses 5-4.20 et 5-4.21, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 5-4.19.

De plus, la salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.23 Congé de paternité avec traitement

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

5-4.24

Durant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.23, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.25 Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.26 et 5-4.27, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Durant ce congé de paternité, le salarié est visé par la clause 5-4.44.

Le salarié informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

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

5-4.26 Suspension du congé de paternité

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

5-4.27 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 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 paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

5-4.28 Prolongation du congé de paternité

Le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

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

5-4.29 Congé pour adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.30 et 5-4.31, doivent être consécutives. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Pour la salariée ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

5-4.30 Suspension du congé pour adoption

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

5-4.31 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée ou le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée ou du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

5-4.32

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.30 et 5-4.31, la commission verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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 de la clause 5-4.29.

5-4.33 Prolongation du congé pour adoption

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

Durant cette prolongation, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

5-4.34 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Cependant, lorsque la salariée ou le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée ou le salarié 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 du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.35

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

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

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

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

5-4.36 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée ou le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.37 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

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

5-4.38

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.29 et 5-4.37, la salariée ou le salarié a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit et, à la clause 5-4.19.

5-4.39

La commission doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée ou le salarié à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.43.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-4.40 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.34 et 5-4.36

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée ou le salarié est rémunéré.
- B) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. 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 au moyen d'un relevé officiel;

Pour la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDS à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- C) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée ou du salarié occupant un poste à temps partiel ou, dans le cas des services de garde, celle ou celui-ci occupant un poste à temps complet est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé pour adoption. Si, pendant cette période, la salariée ou le salarié a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé pour adoption, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la salariée ou du salarié occupant un poste à temps partiel ou dans le cas des services de garde, celle ou celui occupant un poste à temps complet 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 vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la salariée ou du salarié, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

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

- D) Dans le cas de la salariée ou du salarié qui est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied de la salariée ou du salarié.

Par la suite, lorsque la salariée ou le salarié est réintégré dans son poste ou est rappelé, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la salariée ou le salarié aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la salariée ou le salarié a droit en vertu de la clause 5-4.29 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.34 et 5-4.36.

5-4.41

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.29 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 5-4.43.

5-4.42

Si à la suite d'un congé pour adoption pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu des clauses 5-4.34 et 5-4.36 il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-4.41 et elle ou il rembourse cette indemnité.

Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption**5-4.43**

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

- A) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
- B) un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, du congé de paternité prévu à la clause 5-4.23 ou du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29.

La salariée ou le salarié peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la commission trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

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

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

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

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

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à l'article 5-3.00.

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

5-4.44

Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou 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.

La salariée ou le salarié qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régi par les dispositions applicables à la salariée ou au salarié occupant un poste à temps partiel.

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

5-4.45

La salariée ou le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps complet 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.

5-4.46

La salariée ou le salarié à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.47

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

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

Congé pour responsabilités parentales

5-4.48

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, le cinquième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.43 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un an.

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

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

Section V Dispositions diverses

5-4.49

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

De même, la salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.29.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations parentales ou en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

5-4.50

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.

5-4.51

S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps complet 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 complet ou à temps partiel.

A1 5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

5-6.00 VACANCES**5-6.01**

Au cours de chaque année financière, une salariée ou un salarié 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 5-6.10 et 5-6.11.

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 la salariée ou du salarié.

5-6.03

La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière ni dans le cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

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

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

Pour une nouvelle salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'elle ou 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.

5-6.05

La période de vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) Après consultation du syndicat ou de 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 dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle la salariée ou le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; la salariée ou le salarié, 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.
- B) La salariée ou le salarié choisit, avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

- C) Dans tous les cas, le choix de vacances de la salariée ou du salarié est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou 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 la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.

5-6.06

La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés sous réserve de l'approbation de la commission, qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause.

5-6.07

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

5-6.08

La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément à l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.

5-6.09

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

5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :

- 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

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

5-6.11

Sous réserve de la clause 5-6.03, la salariée ou le salarié, 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 LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ					
			20 jours	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION			DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	à	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.12

Toutefois, toutes les salariées ou tous les salariés à l'emploi de la commission au 16 décembre 2005 et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les avantages de ce régime pour la durée de la convention.

A1 5-6.13

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

5-6.14

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

5-7.00 PERFECTIONNEMENT**5-7.01**

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.

5-7.02

Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivants :

- A) le perfectionnement organisationnel comprend les activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
- B) le perfectionnement fonctionnel comprend les activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou il pourrait être appelé à accomplir à la commission;
- C) le perfectionnement personnel comprend les cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.

5-7.03

Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et de ceux des salariées et salariés.

5-7.04

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants de la commission et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

5-7.05

La commission élabore sa politique et ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des salariées ou salariés et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.

5-7.06

Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

- A) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;

- B) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
- C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariées ou salariés ou exigées par la commission;
- D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.

5-7.07

Lorsque la commission demande à une salariée ou un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08

Lorsque, à la suite d'une demande d'une salariée ou d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09

La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

5-7.10

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

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

A1 5-7.11

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

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

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

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

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

A1 5-7.12

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

5-7.13

Malgré ce qui précède, la commission permet à une salariée ou un salarié de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.14 Mise à jour

- A) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les salariées et salariés réguliers permanents lors de leur formation initiale.
- B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).
- C) La commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement.

A1 5-7.15

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

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

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

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

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**5-8.01**

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

5-8.02

La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser la salariée ou le salarié de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causé par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05, en tant que salariée ou salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la salariée ou le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :

¹ ou, s'il y a lieu, selon le mode de participation en vigueur au comité de perfectionnement.

² Ce montant entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006.

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

5-8.03

La salariée ou le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa ou son propre procureur à la ou au procureur choisi par la commission.

5-8.04

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

5-8.05

La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une salariée ou un salarié est appelé, par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à une ou un élève ou à une salariée ou un salarié.

A1 5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

5-10.00 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-10.01

Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.

5-10.02

Aux fins du présent article, le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe 3 de la convention.

5-10.03

Seul la salariée ou le salarié régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

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

5-10.04

À la suite d'une demande écrite de la salariée ou du salarié, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

5-10.05

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

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-10.06

La salariée ou le salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la durée du contrat.

5-10.07

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la salariée ou au salarié à compter de la date de sa retraite et ne peuvent avoir pour but de différer de l'impôt.

5-10.08

La commission et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

5-10.09

La salariée ou le salarié ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régi par les dispositions et le contrat de congé sabbatique à traitement différé qui lui était applicable, et ce, jusqu'au terme de ce contrat.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois au 16 décembre 2005

6-1.01

Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou il détient au 16 décembre 2005.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02

Dès son embauchage, la salariée ou le salarié 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 la salariée ou du salarié de façon principale et habituelle.

6-1.04

Lors de son embauchage, la salariée ou le salarié est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier ou 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, elle ou il est informé par écrit de toute modification de ses fonctions.

6-1.06

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

Modification dans les fonctions

A1 6-1.07

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

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

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

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à un 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 la salariée ou du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la salariée ou le salarié 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 les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié et celles prévues au Plan de classification.

La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13.

6-1.09

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

- A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation;
- B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la salariée ou du salarié 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 ou 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de la salariée ou du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la salariée ou le salarié obtient la classe d'emplois correspondante aux fonctions dont elle ou il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

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 que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la salariée ou le salarié concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle ou 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 ou 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 des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.14

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

Arbitrage

6-1.15

Pour les fins des clauses 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par les arbitres suivants :

Bastien, François
Bhérier, Jacques
Charlebois, Paul
Dufresne, Pierre N.
Ferland, Gilles
Tousignant, Lyse
Tremblay, Denis

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'embauchage

6-2.01

L'échelon de traitement de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément 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 1.

6-2.03

La salariée ou le salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

6-2.04

Une salariée ou un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au Plan de classification pour la 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 cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

L'expérience pertinente, acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la salariée ou du salarié, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.05

Une salariée ou un salarié ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, en terme de scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon**6-2.06**

La salariée ou le salarié obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

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

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

6-2.07

La salariée ou le salarié mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré comme étant en service à la commission pendant cette période.

6-2.08

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

Malgré toute disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 et 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 ni dans l'application des clauses 6-2.06, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

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

6-2.09

Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de la salariée ou du salarié; l'avancement est accordé à moins que le rendement de la salariée ou du salarié ne soit insatisfaisant.

6-2.10

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

6-2.11

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la salariée ou le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au Plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12

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

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation**6-2.13 Lors d'une promotion**

Lorsqu'une salariée ou un salarié 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

La salariée ou le salarié obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle ou il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à 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 la salariée ou du salarié au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimale de dix cents (0,10 \$) l'heure; à défaut, elle ou il reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 \$) l'heure.

- B) La salariée ou le salarié 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) La salariée ou le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure :

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

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

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

6-2.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'une salariée ou un salarié est muté, elle ou 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 elle ou il conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

- A) La salariée ou le salarié rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) elle ou il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle ou il détient;
 - b) elle ou 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.
- B) La salariée ou le salarié rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle ou il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximale de deux (2) ans après la rétrogradation.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour elle ou lui une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas été rétrogradé.

6-2.16

La salariée ou le salarié, qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure, 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 à ces clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective antérieure.

6-3.00 TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement

6-3.01

La salariée ou le salarié a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaire prévus à la convention renouvelée en vertu de l'article 5 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), qui ne comprennent pas les correctifs salariaux identifiés et versés dans le cadre de l'application du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001), sont ajustés pour tenir compte de ces correctifs.

6-3.03

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux salariées et salariés sont majorés¹ de 2 %, le 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43).

Les taux et échelles de traitement horaire sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

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

Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle**6-3.04**

La salariée ou le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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.

6-3.05

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.04 a pour effet de situer au 1^{er} avril une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.06

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.04 et 6-3.05, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.07

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

Primes de responsabilité, primes reliées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations**6-3.08**

Les primes, taux et allocations sont majorés de deux pour cent (2 %), le 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), à l'exception :

- A) des primes et allocations exprimées en pourcentage du traitement;
- B) des primes et allocations qui n'ont fait l'objet d'aucune majoration lors de la conclusion des dernières stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

Ces primes, taux ou allocations visés à la présente clause apparaissent à la convention aux clauses ci-après mentionnées, et ce, pour les périodes couvertes par la présente clause :

- les primes de responsabilités apparaissant aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.01;
- les primes (soir et nuit) apparaissant aux paragraphes A) et B) de la clause 6-5.01;
- la prime d'horaire brisé apparaissant à la clause 6-5.02;
- les primes annuelles d'isolement et d'éloignement apparaissant à la clause 6-9.02;
- les taux (location et prêt de salles) apparaissant aux paragraphes A) et B) de la clause 6-10.01;
- les taux (vérification de fournaies) apparaissant à la clause 6-8.11.

6-4.00 PRIMES**6-4.01 Primes de responsabilité****A) Prime de chef d'équipe**

La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) salariées ou salariés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle ou il agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,81 \$/heure	0,83 \$/heure	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,89 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux salariées ou salariés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de salariées ou salariés.

B) Prime de responsabilité additionnelle

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

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
9,32 \$/semaine	9,51 \$/semaine.	9,70 \$/semaine	9,89 \$/semaine	10,09 \$/semaine

- b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tel 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,78 \$/heure	0,80 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualifications « soudure à haute pression » émis par le ministère du Travail et par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ou 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
1,33 \$/heure	1,36 \$/heure	1,39 \$/heure	1,42 \$/heure	1,45 \$/heure

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

La ou le concierge affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les 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'elle ou il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
9,46 \$/semaine	9,65 \$/semaine	9,84 \$/semaine	10,04 \$/semaine	10,24 \$/semaine

6-5.00 AUTRES PRIMES**6-5.01****A) Prime de soir**

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	0,64 \$/heure

B) Prime de nuit

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté ¹	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté ¹	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté ¹	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime est considérée ou payée seulement si l'inconvénient est subi.

Pour la salariée ou le salarié à temps complet 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 la prime prévue ci-dessus, 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 congés payés s'établit comme suit :

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

¹ Pour l'employé non couvert par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

6-5-02 Prime d'horaire brisé

La technicienne ou le technicien en service de garde ou l'éducatrice ou l'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 (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
3,22 \$/jour	3,28 \$/jour	3,35 \$/jour	3,42 \$/jour	3,49 \$/jour

6-6.00 LOGEMENT**6-6.01**

Lorsqu'au 16 décembre 2005, un logement dans un immeuble appartenant à la commission est occupé par une salariée ou un salarié, elle ou il continue de bénéficier des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle ou il continue à occuper le même poste.

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**6-7.01**

La salariée ou le salarié, qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués de la commission.

6-7.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-7.03

La salariée ou le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués de la commission.

6-7.04

Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.

6-7.05

La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.

6-7.06

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.

6-7.07

Sous réserve de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, à la suite d'une perte ou de la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, sur demande écrite adressée à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat; la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.

6-7.08

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

6-7.09

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES**6-8.01**

Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié autre que celle ou celui visé par la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède à la vérification des fournaies les samedis, dimanches et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-8.02

Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaies aux salariées ou salariés, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariées ou salariés intéressés à effectuer ces vérifications.

6-8.03

La commission transmet la liste des salariées ou salariés intéressés au syndicat.

A1 6-8.04

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

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

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

6-8.05

La salariée ou le salarié inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'elle ou il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas elle ou il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

La salariée ou le salarié n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.

6-8.06

Le nom de la salariée ou du salarié qui ne se conforme pas à la clause 6-8.05 est automatiquement rayé de la liste.

6-8.07

Malgré la clause 6-8.05, une salariée ou un salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaies lorsqu'elle ou il est absent pour un motif prévu à la convention.

6-8.08

Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de toute salariée ou tout salarié autre que celle ou celui visé à la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède aux vérifications.

6-8.09

Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications.

6-8.10

Malgré ce qui précède, lorsqu'au 16 décembre 2005, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.

6-8.11

La salariée ou le salarié à qui la commission demande d'effectuer ces vérifications reçoit, pour chaque visite d'école, de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle, la somme applicable suivante :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
17,85 \$/visite	18,21 \$/visite	18,57 \$/visite	18,94 \$/visite	19,32 \$/visite

Lorsque deux (2) immeubles d'une école ou d'un centre d'éducation des adultes sont situés à plus d'un kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux (2) écoles ou deux (2) centres d'éducation des adultes distincts.

6-8.12

Malgré la clause 6-8.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants :

- A) lorsque la salariée ou le salarié est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque la salariée ou le salarié est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle ou il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification si elle ou il avise sa supérieure ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;

- B) lorsque la salariée ou le salarié est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et heures supplémentaires; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier alinéa de la clause 6-8.11.

6-8.13

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

6-9.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I Définitions

6-9.01

Aux fins du présent article, on entend par :

A) Dépendante ou dépendant

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

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

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

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, 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 la salariée ou le salarié sous réserve que celui-ci soit situé dans une localité du Québec.

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

B) Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsuaq, Kangirsuk, Salluit.

¹ On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huit (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi, à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs V et IV;
- 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, de Béarn, Belleterre, Chapais, Chibougamau, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Joutel, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lebel-sur-Quévillon, 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**6-9.02**

La salariée ou le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement selon les taux en vigueur :

		Taux jusqu'au 2006-03-31 par année	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 par année	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 par année	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 par année	Taux à compter du 2009-04-01 par année
Avec personne à charge	Secteur V	16 621 \$	16 953 \$	17 292 \$	17 638 \$	17 991 \$
	Secteur IV	14 089 \$	14 371 \$	14 658 \$	14 951 \$	15 250 \$
	Secteur III	10 834 \$	11 051 \$	11 272 \$	11 497 \$	11 727 \$
	Secteur II	8 610 \$	8 782 \$	8 958 \$	9 137 \$	9 320 \$
	Secteur I	6 962 \$	7 101 \$	7 243 \$	7 388 \$	7 536 \$
Sans personne à charge	Secteur V	9 428 \$	9 617 \$	9 809 \$	10 005 \$	10 205 \$
	Secteur IV	7 993 \$	8 153 \$	8 316 \$	8 482 \$	8 652 \$
	Secteur III	6 773 \$	6 908 \$	7 046 \$	7 187 \$	7 331 \$
	Secteur II	5 739 \$	5 854 \$	5 971 \$	6 090 \$	6 212 \$
	Secteur I	4 869 \$	4 966 \$	5 065 \$	5 166 \$	5 269 \$

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut 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.

6-9.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée ou du salarié sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

La salariée en congé de maternité ou la salariée ou le salarié en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier du présent article.

Sous réserve du premier alinéa de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-9.02 si la salariée ou le salarié et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou pour adoption ou de congé pour accident du travail.

6-9.04

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public ou parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée ou au salarié avec dépendantes ou dépendants, s'il y a un ou des dépendantes ou dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendante ou dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendante ou dépendant, et ce, malgré la définition du terme « dépendante ou dépendant » apparaissant à la clause 6-9.01.

Section III Autres bénéfiques

6-9.05

La commission assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-9.01 :

- A) le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses dépendantes ou dépendants;
- B) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- C) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

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

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

Dans le cas de la salariée ou du salarié 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 la salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la même commission, un seul des conjoints peut se prévaloir des bénéfiques accordés en vertu de la présente section.

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

6-9.06

Dans le cas où la salariée ou le salarié admissible aux paragraphes B) C) et D) de la clause 6-9.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-9.07

Ces frais sont payables à la condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de sa commission ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- A) lors de la première affectation de la salariée ou du salarié : du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'une salariée ou un salarié 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 6-9.05 sont également payables à la salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou 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 la salariée ou du salarié 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 la salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

Section IV Sorties**6-9.08**

La commission assume directement ou rembourse à la salariée ou au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses dépendantes ou dépendants :

- A) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs V et IV et celle de la municipalité scolaire de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les salariées ou salariés sans dépendante ou dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées ou salariés avec dépendante ou dépendant;
- 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 la salariée ou le salarié 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 la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la salariée ou au salarié habitant une des régions mentionnées à la clause 6-9.01.

Lorsqu'une salariée ou salarié ou l'une ou l'un de ses dépendantes ou dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues 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. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou 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 la salariée ou au salarié lorsqu'une ou un de ses dépendantes ou dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre de l'alinéa précédent afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

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

6-9.09

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

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée ou le salarié et ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence, pour chacune ou 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

6-9.10

La commission rembourse à la salariée ou au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes ou dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-9.08, 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 salariées ou salariés de la commission.

Section VI Décès de la salariée ou du salarié

6-9.11

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

Section VII Transport de nourriture

6-9.12

La salariée ou le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Kuujuak, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;

- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon une des formules suivantes :

- A) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- B) soit qu'elle verse à la salariée ou au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

Section VIII Véhicule à la disposition des salariées ou salariés

6-9.13

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

Section IX Logement

6-9.14

Les obligations et pratiques, portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la salariée ou au salarié au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux salariées ou salariés, qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et la localité de Fermont, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2003.

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

Section X Prime de rétention

6-9.15

La salariée ou le salarié travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte a droit à une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

Section XI Dispositions des conventions collectives antérieures

6-9.16

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective antérieure 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 6-9.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-9.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-9.05 et 6-9.08;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public ou parapublic prévu à la clause 6-9.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-9.12.

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES**6-10.01**

Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à une salariée ou un salarié, cette dernière ou ce dernier, si elle ou il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon les dispositions suivantes :

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

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
14,58 \$/heure	14,87 \$/heure	15,17 \$/heure	15,47 \$/heure	15,78 \$/heure

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

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
17,10 \$/heure	17,45 \$/heure	17,80 \$/heure	18,15 \$/heure	18,52 \$/heure

- C) lorsque le taux régulier de la salariée ou du salarié concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique;
- D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des congés de maladie; quant aux vacances, la salariée ou le salarié bénéficie des lois applicables; si elle ou il bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 %) au lieu de onze pour cent (11 %).

A1 6-10.02

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

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

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

6-10.03

La rémunération minimale d'une salariée ou d'un salarié, 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) de la clause 6-10.01 pour une heure de travail.

6-10.04

La réclamation, dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un mois.

6-10.05

La commission ne peut être tenue de confier le travail prévu au présent article à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

6-10.06

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

A1 6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE**6-11.01**

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

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

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**A1 7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Section I Dispositions générales**

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

7-1.01

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

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

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

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

7-1.02

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

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

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

Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé**7-1.03**

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

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

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

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

7-1.04

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

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

7-1.05

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

7-1.06

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

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

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

7-1.07

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

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

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

7-1.08

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

Qualifications et exigences

7-1.09

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

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

7-1.10

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

Compensation de la scolarité

7-1.11

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

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

Affichage

7-1.12

L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission;

- la durée de la semaine régulière de travail ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

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

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

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

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

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

7-1.13

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

7-1.14

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

7-1.15

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

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

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

Période d'adaptation

7-1.16

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

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

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

Listes d'éligibilité

7-1.17

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

Réorganisation administrative

7-1.18

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

7-1.19

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

Poste particulier

7-1.20

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

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

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

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

Section II Dispositions particulières – Secteur général

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

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

7-1.21

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

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

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

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

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

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

7-1.22

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

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

- A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;
- E) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;
- F) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporairement ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- G) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- H) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Modalités de la séquence

7-1.23

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

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

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

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

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

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

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

Section III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves

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

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

7-1.24

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

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

7-1.25

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

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

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

Modalités de la séquence**7-1.26**

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

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

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

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

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

Ajout d'heures pour les postes en service de garde**7-1.27**

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

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

7-1.28

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

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

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

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

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

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

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

7-1.29

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

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

Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire

7-1.30

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

7-1.31

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

- un changement dans le transport adapté de l'élève ou des élèves concernés;
- l'arrivée d'une ou d'un nouvel élève dans l'établissement;
- une allocation supplémentaire reçue durant cette période;
- un projet en collaboration avec un organisme extérieur;
- un changement dans l'intégration d'une ou d'un élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à l'enseignante ou à l'enseignant;
- la mise en place d'une mesure préventive pour une ou un élève ou des élèves dans une situation de vulnérabilité;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

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

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

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

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

7-1.32

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

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

A1 7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE OU PÉRIODIQUE

Section I Mise à pied temporaire

7-2.01

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

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

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

7-2.02

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

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

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

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

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

7-2.03

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

7-2.04

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

7-2.05

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

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

7-2.06

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

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

Section II Mise à pied périodique

7-2.07

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

7-2.08

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

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

7-2.09

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

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

A1 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Sécurité d'emploi du secteur général

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

7-3.01 Date d'abolition de poste

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'au 1^{er} juillet.

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

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

7-3.02 Motifs de non abolition de poste

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

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- B) lorsqu'il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;
- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

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

7-3.03 Assignment des tâches lors de l'abolition d'un poste

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

7-3.04 Avis au syndicat

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

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

7-3.05 Consultation du syndicat

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

À la suite de cette consultation :

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

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

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

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

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.06

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

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

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

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

7-3.07

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

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

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

- c) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03, et ce, malgré les autres paragraphes de cette clause;
 - ou
 - d) supplanter une salariée ou un salarié ayant moins d'ancienneté;
- À défaut, elle ou il est mis à pied;

- C) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :

elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :

- a) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;
- ou
- b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté;

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

- c) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;
- ou
- d) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

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

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

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

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

7-3.08 Modalités du mécanisme de sécurité d'emploi

Dans les cas prévus à la clause 7-3.07 :

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

Malgré le paragraphe précédent, la deuxième salariée ou le deuxième salarié supplanté à la suite d'une abolition doit choisir de supplanter, selon la présente clause, la salariée la moins ancienne ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois ou, à défaut, d'une autre classe d'emplois, selon le cas, sur le territoire de la commission sous réserve du paragraphe K).

La localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.

Le syndicat doit informer la commission par écrit de son choix dans les soixante (60) jours suivant le 30 avril 2006. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

Dans le cas de Ville de Laval, le mot localité doit être interprété comme signifiant l'une des municipalités qui existaient avant la fusion créant la « Ville de Laval »;

- K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- L) une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- M) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique.

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

7-3.09 Rétrogradation involontaire

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

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

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

7-3.10 Poste comportant un nombre d'heures moindre

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

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

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1^{er} février 2006, d'une protection salariale continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

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

7-3.11 Poste à caractère cyclique ou saisonnier

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

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

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

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1^{er} février 2006, d'une protection salariale continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

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

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

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

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

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

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

7-3.13 Date d'abolition de poste

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

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

7-3.14 Motifs de non abolition de poste

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

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- B) lorsqu'il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;
- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

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

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

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

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

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

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

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

7-3.17 Consultation du syndicat

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

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

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

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

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.19

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

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

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

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

7-3.20

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

7-3.21

La commission procède à l'affectation annuelle :

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

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

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

- c) la commission informe toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 de la date et du lieu, cinq (5) jours avant les séances prévues aux sous-paragraphe a) et b).
- B) à défaut de procéder selon le paragraphe A), la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli des choix qui s'offrent à elle ou à lui, conformément à la clause 7-3.23. La salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.23 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai. La commission informe également toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes vacants qu'elle entend combler.

7-3.22 Séquence d'affectation annuelle

L'affectation annuelle se fait selon les étapes suivantes :

A) 1^{re} étape

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

- mis en disponibilité;
- bénéficiant d'une protection salariale et d'un droit de retour en vertu de l'application des clauses 7-3.25 à 7-3.27 et des clauses 7-3.29 à 7-3.31;

- bénéficiant d'un droit d'occuper un emploi convenable en vertu de la clause 7-4.20;
- dont le poste est aboli;
- qui est supplanté.

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

B) 2^e étape

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

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

C) 3^e étape

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

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

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

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

A) La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
- ou
- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

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

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

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

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

7-3.24 Modalités

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

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;
- F) seul un mouvement de personnel dans le cadre de la deuxième étape prévue au paragraphe B) et aux sous-paragraphe b), e) et f) du paragraphe C) de la clause 7-3.22 peut entraîner une promotion. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle détermine;
- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.25, sous réserve de la clause 7-3.28;
- I) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en service de garde est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.29, sous réserve de la clause 7-3.31;
- J) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- K) lorsqu'une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supprime une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- L) si aucune des salariées ou salariés en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve du paragraphe J), la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi ces salariées ou salariés;

- M) les postes que la commission identifie comme étant vacants, dans le cadre de la clause 7-3.17, ne peuvent être abolis ou modifiés lors de l'affectation annuelle;
- N) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique;
- O) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.23 prennent effet à la date prévue à la clause 7-3.13.

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

7-3.25 Rétrogradation involontaire

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

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

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

7-3.26 Poste comportant un nombre d'heures moindre

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

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

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1^{er} février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

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

7-3.27 Poste à caractère cyclique ou saisonnier

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

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

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

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1^{er} février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

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

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

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

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

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

7-3.29 Rétrogradation involontaire

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

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

7-3.30 Poste comportant un nombre d'heures moindre

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

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

ou est de :

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

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1^{er} février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

7-3.31 Droit de retour

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

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

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

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

Section III Autres dispositions relatives à la sécurité d'emploi

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

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

A) Preretraite

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

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

B) Prime de séparation

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

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

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

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

C) Transfert de droits

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

D) Prime de relocalisation volontaire

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

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

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

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

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

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

E) Recyclage

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

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

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement;
- b) lorsqu'elle ou il accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai;
- c) lorsqu'elle ou il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon;

- d) la salariée ou le salarié, relocalisé à la suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.32 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie, de la part de sa commission ou, le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

B) Obligations de la salariée ou du salarié

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

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

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

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

- b) la salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné;
- c) la salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;

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

7-3.34

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

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

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

Obligations de la commission

7-3.35

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

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

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

7-3.36

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

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

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

7-3.37

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

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

7-3.38 Intégration des commissions scolaires

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

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

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

7-4.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01

Les dispositions suivantes concernent la salariée ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

La salariée ou le salarié 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 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette salariée ou ce salarié bénéficie des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

7-4.02

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

Définitions

7-4.03

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

- A) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une salariée ou un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou 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 la salariée ou du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une salariée ou un salarié 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 la salariée ou du salarié, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la salariée ou le salarié 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;

une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la salariée ou du salarié qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la salariée ou du salarié ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- G) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- H) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses

7-4.04

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

7-4.05

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une salariée ou un salarié, dès que porté à la connaissance de la commission.

7-4.06

La salariée ou le salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-4.07

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

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

La salariée ou le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission mais peut changer pour un établissement de son choix plus tard.

La salariée ou le salarié a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-4.08

Malgré la clause 5-3.38, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Elle assure le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-7.01.

Régimes collectifs**7-4.09**

La salariée ou le salarié, victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.25.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP et 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 7-4.15.

7-4.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second alinéa de la présente clause, si la salariée ou le salarié 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 une salariée ou un salarié qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou 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 la salariée ou le salarié 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.

7-4.11

La salariée ou le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la CSST 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 7-4.24. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

Traitement

7-4.12

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la salariée ou le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00.

7-4.13

Sous réserve de la clause 7-4.12, la CSST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la CSST.

La salariée ou le salarié doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Une salariée ou un salarié qui doit comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission des lésions professionnelles obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

Droit de retour au travail

7-4.14

Lorsque la salariée ou le salarié est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou il n'en garde aucune, elle ou il doit aussitôt en informer la commission.

7-4.15

La commission peut assigner temporairement un travail à une salariée ou un salarié en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si la ou le médecin qui a charge de la salariée ou du salarié est consentant, le tout dans la mesure prévue par la loi.

7-4.16

La salariée ou le salarié qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle ou il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-4.17

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

7-4.18

La salariée ou le salarié 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 7-4.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

7-4.19

Les droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission refuse à une salariée ou un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 pour le motif que cette salariée ou ce salarié aurait été supplanté, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'elle ou il aurait autrement perdu son emploi si elle ou il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette salariée ou ce salarié 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.

A1 7-4.20

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

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

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

7-4.21

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette salariée ou ce salarié ne peut conserver le poste si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut ainsi conserver son poste, elle ou il redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-4.18, comme si elle ou il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-4.22

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.17 conserve le traitement qu'elle ou il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-4.23

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15 en cas de rétrogradation ou du traitement afférent à son nouveau poste.

Lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à lui être versées selon le paragraphe B) de la clause 6-2.15.

7-4.24

Lorsqu'une salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 de la convention et auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée ou ce salarié 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.

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**7-5.01**

La salariée ou le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'elle ou il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-5.02

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette salariée ou ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette salariée ou ce salarié permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, à la suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cette salariée ou ce salarié.

7-5.03

À moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00, le poste de la salariée ou du salarié visé à la clause 7-5.01 est réputé définitivement vacant à la date où elle ou il devient incapable de répondre, de façon permanente, aux exigences de son poste.

7-5.04

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou d'attribuer un poste à une salariée ou un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-5.05

Le présent article, à l'exception du premier alinéa de la clause 7-5.02, s'applique à la salariée ou au salarié permanent visé par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.

7-6.00 TRAVAIL À FORFAIT**7-6.01**

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 le contexte budgétaire.

7-6.02

S'il y a attribution de travail à forfait, celui-ci ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail, parmi les salariées et salariés réguliers.

7-6.03

Lorsque la commission entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail pourrait être effectué dans le cadre d'une des classes d'emplois du Plan de classification, elle doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis doit parvenir au moins quarante-cinq (45) jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation.

7-6.04

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de l'orientation qui lui est présentée par la commission conformément à la clause précédente. Il recherche des alternatives privilégiant l'exécution du travail par des salariées ou salariés. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Dans le cadre de ses travaux, le comité des relations du travail détermine les informations dont il a besoin ainsi que son échéancier de travail.

7-6.05

Tout contrat à forfait à caractère continu doit comporter une clause qui prévoit la fin du contrat à la fin de l'année financière si les règles des clauses 7-6.01 à 7-6.04 n'ont pas été respectées.

Si les règles décrites aux clauses 7-6.01 à 7-6.05 n'ont pas été respectées, la commission doit mettre fin au contrat à la fin de l'année financière.

7-6.06

Lorsque le nombre de salariées ou salariés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les salariées ou salariés en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation ou une rétrogradation involontaire) permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat 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 sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou de plusieurs des salariées ou salariés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.07

Lorsque le nombre de salariées ou salariés mis à pied dans le cadre de la clause 7-4.18 ou de l'article 7-5.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes, permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat 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 sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou de plusieurs de ces salariées ou salariés.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi de sous-contrats dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

7-6.08

Les clauses 7-6.06 et 7-6.07 s'appliquent malgré la clause 7-1.03. La salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

7-6.09

La salariée ou le salarié visé par la clause 7-6.06 doit produire une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

7-7.00 ORGANISATION DU TRAVAIL

7-7.01

La commission et le syndicat s'engagent à analyser conjointement :

- les besoins qui ont été comblés pour répondre à des surcroûts de travail ayant un caractère répétitif;
- les postes à temps partiel;
- la charge de travail du personnel;
- les postes périodiques;
- les heures supplémentaires payées;
- l'état des banques d'heures supplémentaires accumulées et non reprises au 30 juin précédent.

7-7.02

À moins que la commission et le syndicat n'en décide autrement, un comité mixte est formé conformément à l'article 3-2.00 pour faire l'analyse des données et dégager des solutions rencontrant l'objectif de la présente démarche.

7-7.03

Cette démarche se fait annuellement à compter du mois de février. Les parties identifient l'information pertinente et la commission transmet l'information au syndicat au moins trente (30) jours avant le début de la démarche.

La commission lui transmet également les informations sur les contrats à forfait.

7-7.04

L'objectif de cette démarche d'analyse est d'améliorer la qualité des emplois existants et prioritairement de créer des postes à temps complet ou, à défaut, à temps partiel en fusionnant différents besoins compatibles, en considérant :

- les différentes catégories d'emplois;
- les besoins des écoles, centres et services;
- les différentes périodes où les travaux doivent être exécutés;
- l'évolution prévue de la clientèle;
- la possibilité pour la commission de pouvoir éventuellement utiliser une salariée ou un salarié mis en disponibilité.

7-7.05

La commission doit considérer les pistes de solution avancées en comité.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**A1 8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01 Lors de l'entrée en vigueur de la convention**

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

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

8-1.02 Ordre d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-1.06 Liste d'ancienneté officielle

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

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

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

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**8-2.01 Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75 h).

A1 8-2.03

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

8-2.04

Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une salariée ou un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

A1 8-2.05

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

A1 8-2.06

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

8-2.07

Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

A1 8-2.08

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

A1 8-2.09

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

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

8-2.10

Dans le cas où la convention antérieure, ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976, aurait permis aux salariées ou salariés 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.

8-2.11

La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée (½) de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.12

La commission maintient les horaires de travail en vigueur au 16 décembre 2005.

8-2.13

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce 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 doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires prévues à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier.

À moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux salariées ou salariés des heures brisées.

A1 8-2.14

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

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**8-3.01**

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié, 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 des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une salariée ou un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle ou division territoriale.

8-3.04

Une salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'elle ou il en est requis, si la commission trouve une autre salariée ou un autre salarié de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucune autre salariée ou aucun autre salarié 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 une salariée ou un salarié apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la salariée ou le salarié 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 aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- 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 aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cent pour cent (100 %).

8-3.06

La commission et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la salariée ou le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes A), B) et C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et la salariée ou le salarié 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 de la part de la salariée ou du salarié, les heures supplémentaires sont alors, au choix de la salariée ou du salarié, soit rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit prises en congé conformément aux paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées comme suit :

- A) à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;
- B) à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.08

Lorsqu'une salariée ou un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

A1 8-3.10

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

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la salariée ou au salarié et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la salariée ou au salarié.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième alinéa de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, la commission informe la salariée ou le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, la salariée ou le salarié et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (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 la salariée ou le salarié de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié 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

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque une salariée ou un salarié faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer une salariée ou un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui la ou le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié 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.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une salariée ou un salarié ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

La salariée ou le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical; de plus, sur autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'une salariée ou d'un salarié deux (2) autres fois dans l'année.

8-4.05

La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, elle ou il maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre la salariée ou le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par une ou un arbitre et des faits à son origine.

8-4.10

Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (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 indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à la salariée ou au salarié ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La salariée ou le salarié continue 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, la salariée ou le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

A1 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**8-6.01**

La commission fournit gratuitement à la salariée ou au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre, la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à la salariée ou au salarié tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02

Les uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, articles ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, articles ou chaussures de sécurité doivent être remplacés.

8-6.03

L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariées ou salariés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

8-6.05

Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00.

A1 8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, D'ARBITRAGE SOMMAIRE ET MÉSENTENTE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

La salariée ou le salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié si celle-ci ou celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la salariée ou au salarié.

Lorsque la rencontre avec la supérieure ou le supérieur immédiat prévue à l'alinéa précédent a eu lieu sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, la représentante ou le représentant syndical peut, aux fins de la clause 3-1.06, rencontrer la salariée ou le salarié concerné, lors de la formulation d'un grief, et ce, malgré le premier alinéa de la clause 3-1.06; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief.

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 les cas de grief, la commission et le syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après :

A) Première étape

La salariée ou le salarié soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les quatre-vingt-dix (90)¹ jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un grief, à la demande écrite de la commission ou du syndicat, la représentante ou le représentant de la commission et la représentante ou le représentant du syndicat doivent se rencontrer pour discuter du grief. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la salariée ou au salarié, ni au syndicat.

La représentante ou le représentant syndical peut être accompagné de la plaignante ou du plaignant qui le désire. Un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement ni remboursement, afin de participer à cette rencontre. Dans le cas d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant peut participer à la rencontre.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la salariée ou au salarié. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision, et ce, sans préjudice.

B) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon le présent chapitre.

¹ Lire cent vingt (120) jours pour la Commission scolaire du Littoral.

9-1.04

Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une salariée ou d'un salarié, d'un groupe de salariées ou salariés ou de l'ensemble des salariées et salariés. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Toute erreur de forme dans le libellé du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si l'amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07

Une salariée ou un salarié 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 d'un délai maximum de trente (30)¹ jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé ou par télécopieur.

Toutefois, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue à l'alinéa précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis soit par télégramme, télécopieur ou téléscripneur et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-haut.

¹ Lire quarante-cinq (45) jours pour la Commission scolaire du Littoral.

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef;
 Adresse : Greffe des tribunaux d'arbitrage
 du secteur de l'Éducation
 Édifice Lomer-Gouin
 575, rue St-Amable, bureau 2.02
 Québec (Qc) G1R 5Y8

Beaulieu, Francine
 Blouin, Rodrigue
 Boisvert, Marc
 Brault, Serge
 Charlebois, Paul
 Choquette, Robert
 Côté, Martin
 Ferland, Gilles
 Fortier, François G.
 Frumkin, Harvey
 Gagnon, Denis
 Gauvin, Jean
 Gosselin, Ginette
 Hamelin, François

Ladouceur, André
 Lavery, Daniel
 Lussier, Jean-Pierre
 Morency, Jean M.
 Morin, Fernand
 Morin, Marcel
 Nadeau, Denis
 Rondeau, Claude
 Roy, Jean-Guy
 Tousignant, Lyse
 Tremblay, Denis
 Tremblay, Jean-Pierre
 Villagi, Jean-Pierre

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par la représentante ou le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère.

De plus, la Centrale, la Fédération et le Ministère nomment les personnes suivantes pour agir comme arbitre, et ce, jusqu'au 30 juin 2005 :

Bastien, François
 Bhérier, Jacques
 Doyon, Louise
 Faucher, Nathalie
 Fillion, Gilles
 Flynn, Maureen

Fortier, Diane
 Lalande, Serge
 Paquette, Bernard
 Poulin, Marc
 Ross, Claudette

Toutefois, les personnes nommées pour agir comme arbitre jusqu'au 30 juin 2005, lors des deux (2) premiers arbitrages de nature différente qui leur sont confiés, procèdent avec assesseures ou assesseurs, à moins d'entente à l'effet contraire entre la représentante ou le représentant de la Centrale, de la Fédération et du Ministère au moment de dresser le rôle mensuel prévu à la clause 9-2.06.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au deuxième alinéa de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels 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 s'engage sur l'honneur devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et 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. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération, au Ministère et à la commission concernée.

A1 9-2.06

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

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

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

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

A1 9-2.07

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

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

9-2.08

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 assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.09

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.

9-2.10

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseure ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou il indique.

A1 9-2.11

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

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

9-2.12

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.

Cependant, si une des parties mentionnées à l'alinéa précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.13

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.14

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.15

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) 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 des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.16

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseure ou 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 copie de la sentence aux assesseures ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération et au Ministère et en dépose, pour et au nom de l'arbitre, deux (2) copies conformes au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

9-2.17

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.18

L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.

9-2.19

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief, déposé par une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour une salariée ou un salarié 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.

9-2.20

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 la salariée ou le salarié durant la période où elle ou il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

A1 9-2.22**A) Frais et honoraires de l'arbitre**

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

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

B) Modalités

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

C) Frais du greffe

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

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

9-2.23

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.24

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.25

À la demande d'une partie ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail.

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 représentantes ou représentants des parties constatant leur entente est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

À défaut par la commission et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage, la commission ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet.

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

9-3.03

Tout grief référé à la procédure sommaire d'arbitrage est entendu par une ou un arbitre dont le nom apparaît à la liste de la clause 9-2.02 de la convention.

9-3.04

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

9-3.05

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il ne puisse en disposer sur le champ. Dans ce cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-3.06

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 clauses, entre la même commission et le même syndicat.

9-3.07

L'article 9-2.00 de la convention s'applique dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage en faisant les adaptations nécessaires, à l'exception des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.12, 9-2.14, du premier alinéa de la clause 9-2.15, du premier alinéa de la clause 9-2.16 et de la clause 9-2.24.

9-4.00 MÉSENTENTE**9-4.01**

Toute mésentente définie à la clause 1-2.15 est référée au comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00 de la convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

10-1.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.01

Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous l'autorité de la commission :

- A) à la salariée ou au salarié y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas une salariée ou un salarié régulier de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit :

1. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif :

elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen¹ de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement;
2. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel :

elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement;
3. si la salariée ou le salarié bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15 %) au lieu de onze pour cent (11 %);
4. Dans le cadre des cours d'éducation des adultes, la salariée ou le salarié qui est appelé à effectuer un travail correspondant à sa classe d'emploi reçoit son taux horaire simple pour chaque heure travaillée. Ce taux est majoré de quinze pour cent (15 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au deuxième alinéa du paragraphe un ou deux;
5. si une salariée ou un salarié reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre la commission et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé le 16 décembre 2005, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
6. l'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-1.02

Cet article ne s'applique pas à la salariée ou au salarié travaillant au service d'éducation des adultes 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.

¹ Taux horaire moyen : taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

10-1.03

Lorsqu'une salariée ou un salarié est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation et du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, l'article 6-10.00 « location et prêt de salles » s'applique.

A1 10-1.04

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

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

10-1.05

Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

A1 10-1.06

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

- A) elle rappelle au travail les salariées ou salariés de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi;
- B) elle rappelle au travail les salariées ou salariés travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et bénéficiant d'un droit de rappel par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées et salariés par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariées ou salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des salariées ou salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

La salariée ou le salarié qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle ou il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La salariée ou le salarié qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

Elle comble l'emploi dans l'ordre et de la façon suivante :

- a) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le présent article;
 - b) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 et les salariées et salariés temporaires;
 - c) elle comble l'emploi en choisissant parmi les salariées et salariés réguliers à temps partiel qui peuvent cumuler cet emploi à l'éducation des adultes et leur poste à temps partiel sans conflit d'horaire et sans application du temps supplémentaire selon la Loi sur les normes du travail et les règlements qui en découlent;
- D) à défaut, la commission peut embaucher toute autre candidate ou tout autre candidat de son choix.

10-1.07

Malgré la clause précédente, la commission ne peut être tenue de confier le travail à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

10-1.08

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

A1 10-1.09

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

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

10-1.10

La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées ou salariés occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à l'emploi.

La salariée ou le salarié occupant un emploi à moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38,75) heures, selon la catégorie d'emplois, est soumis à une période de probation d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

10-1.11

La salariée ou le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

10-1.12

Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1^{er} juillet 1986.

À compter du 1^{er} juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

10-1.13

La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-1.14

Malgré le présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

A1 10-2.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT MOINS DE QUINZE (15) HEURES PAR SEMAINE**10-2.01**

- A) La salariée ou le salarié 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 onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8 %) de son traitement.
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

Cependant, la surveillante ou le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission le 3 juin 1988, qui bénéficie du taux moyen de traitement calculé conformément à la clause 10-2.01, des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 », continue de bénéficier du taux moyen de traitement si ce dernier est plus avantageux.

A1 10-2.02

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

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

A1 10-2.03

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

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.02, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 F)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
	3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-3.00	Participation au conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
5-7.02 A)	Perfectionnement organisationnel
5-7.02 B)	Perfectionnement fonctionnel
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Congé sans traitement pour études
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Taux et échelles de traitement
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 H)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé

7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
7-1.10	Qualifications et exigences
7-6.00	Travail à forfait
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
9-1.00	Procédure de règlement des griefs pour l'application du présent article
9-2.00	Procédures d'arbitrage pour l'application du présent article
9-3.00	Procédure d'arbitrage sommaire pour l'application du présent article
9-4.00	Mésentente pour l'application du présent article
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux

10-2.04

Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-2.05

La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation d'une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à son emploi.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

A1 10-2.06

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

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

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

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

10-2.07

Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de la salariée ou du salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

À compter du 1^{er} juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**A1 11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

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

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

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION**A1 11-2.01**

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

11-2.02

Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les salariées ou salariés et syndicats concernés.

11-2.03

Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour les salariées et salariés membres des syndicats pour lesquelles et lesquels elle négocie.

A1 11-2.04

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

11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX**11-3.01**

La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue au présent article.

Conformément à l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale permettent d'adapter la convention par le remplacement ou la mise en oeuvre d'éléments en fonction des particularités des divers milieux de travail.

Les sujets suivants sont toutefois exclus de l'application de l'alinéa précédent :

- les traitements et les échelles de traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum du temps supplémentaire;
- l'acquisition de la permanence;
- les disparités régionales (sauf la clause 6-9.13);
- la priorité d'emploi;
- la sécurité d'emploi.

11-3.02

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

Entre la date d'entrée en vigueur de la convention et jusqu'au remplacement d'un arrangement local, les parties conviennent de se conformer aux mêmes dispositions que celles prévues à cet arrangement local antérieur.

11-3.03

À défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention ou la loi le prévoit, la convention s'applique.

11-3.04

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.

11-3.05

Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article, 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 représentantes ou représentants autorisés;
- C) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- D) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
- E) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur jusqu'à son remplacement ou au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

11-3.06

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.

11-3.07

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.05.

11-3.08

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, un maximum de trois (3) salariées ou salariés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la salariée ou le salarié doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11-4.00 ANNEXES**11-4.01**

Les annexes 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

Chaque fois, dans la convention, qu'il est fait mention de la convention collective 1989-1991, cela s'entend de cette convention collective et de ses prolongations.

11-5.03

Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe 8.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes ou aux hommes.

11-5.04

D'une part, le Ministère et la Fédération et d'autre part, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la convention.

11-5.05

La partie patronale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère conviennent que, dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la convention, la Fédération et le Ministère prennent à leur charge ces obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.

11-5.06

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**11-6.01**

En conformité avec la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications est renouvelée et entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de la Loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée entrent en vigueur :

- le 16 décembre 2005, pour les dispositions de l'annexe 1 de la Loi, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006;
- le 1^{er} février 2006, pour les stipulations découlant de l'entente de principe intervenue entre la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) le 15 décembre 2005. Ces stipulations sont précédées du sigle A1.

Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

11-6.02

La convention se termine le 31 mars 2010.

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

Sauf disposition contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention collective 2000-2002 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), continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre la commission et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette Loi.

ANNEXE 1

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

POUR LES PÉRIODES:

- **jusqu'au 2006-03-31**
- **du 2006-04-01 au 2007-03-31**
- **du 2007-04-01 au 2008-03-31**
- **du 2008-04-01 au 2009-03-31**
- **à compter du 2009-04-01**

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

ANNEXE I

	Page
I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	
I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	
Infirmière ou infirmier	142
Technicienne-interprète ou technicien-interprète	146
Technicienne ou technicien en administration	143
Technicienne ou technicien en arts graphiques	143
Technicienne ou technicien en audiovisuel	143
Technicienne ou technicien en bâtiment	145
Technicienne ou technicien en documentation	142
Technicienne ou technicien en écriture braille	142
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	144
Technicienne ou technicien en électronique	145
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	145
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	144
Technicienne ou technicien en informatique	145
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	146
Technicienne ou technicien en loisir	143
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	144
Technicienne ou technicien en psychométrie	142
Technicienne ou technicien en service de garde	142
Technicienne ou technicien en transport scolaire	143
Technicienne ou technicien de travail social	144
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	145
I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	
Apparitrice ou appariteur	147
Éducatrice ou éducateur en service de garde	147
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	148
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	148
Opératrice ou opérateur en imprimerie	149
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	149
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I	150
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	150
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	151
Relieuse ou relieur	151
Surveillante ou surveillant d'élèves	151
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	151
II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	
Acheteuse ou acheteur	152
Agente ou agent de bureau, classe II	152
Agente ou agent de bureau, classe I	152
Agente ou agent de bureau, classe principale	152
Auxiliaire de bureau	153
Magasinière ou magasinier, classe II	153
Magasinière ou magasinier, classe I	153
Magasinière ou magasinier, classe principale	154
Opératrice ou opérateur en reprographie	154
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	154
Secrétaire d'école ou de centre	155
Secrétaire de gestion	155
Secrétaire	155

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Apprentie ou apprenti de métiers	156
Ébéniste	156
Électricienne ou électricien	156
Électricienne ou électricien, classe principale.....	156
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie.....	156
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	156
Mécanicienne ou mécanicien, classe II.....	156
Mécanicienne ou mécanicien, classe I.....	156
Menuisière ou menuisier	157
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	157
Peintre.....	157
Serrurière ou serrurier.....	157
Soudeuse ou soudeur.....	157
Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	157
Tuyauteuse ou tuyauteur	157
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien.....	157

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Aide de métiers	158
Aide général de cuisine.....	158
Aide-conductrice ou aide conducteur de véhicules lourds	158
Buandière ou buandier.....	158
Concierge (9 275 m ² et plus).....	158
Concierge (moins de 9 275 m ²).....	158
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus).....	158
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²).....	158
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	158
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	158
Cuisinière ou cuisinier, classe III.....	158
Cuisinière ou cuisinier, classe II.....	158
Cuisinière ou cuisinier, classe I.....	158
Gardiennne ou gardien	159
Jardinière ou jardinier.....	159
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	159
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	159
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	159

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	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	18,07	18,43	18,80	19,18	19,56
02	18,74	19,11	19,49	19,88	20,28
03	19,45	19,84	20,24	20,64	21,05
04	20,15	20,55	20,96	21,38	21,81
05	20,89	21,31	21,74	22,17	22,61
06	21,68	22,11	22,55	23,00	23,46
07	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34
08	23,29	23,76	24,24	24,72	25,21
09	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13
10	25,04	25,54	26,05	26,57	27,10
11	25,98	26,50	27,03	27,57	28,12
12	26,93	27,47	28,02	28,58	29,15

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en écriture braille
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,35	15,66	15,97	16,29	16,62
02	15,97	16,29	16,62	16,95	17,29
03	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
04	17,12	17,46	17,81	18,17	18,53
05	17,73	18,08	18,44	18,81	19,19
06	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88
07	18,99	19,37	19,76	20,16	20,56
08	19,74	20,13	20,53	20,94	21,36
09	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19
10	21,26	21,69	22,12	22,56	23,01
11	22,00	22,44	22,89	23,35	23,82
12	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,10	15,40	15,71	16,02	16,34
02	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
03	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
04	16,83	17,17	17,51	17,86	18,22
05	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
06	18,06	18,42	18,79	19,17	19,55
07	18,69	19,06	19,44	19,83	20,23
08	19,41	19,80	20,20	20,60	21,01
09	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
10	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
11	21,63	22,06	22,50	22,95	23,41
12	22,44	22,89	23,35	23,82	24,30

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**
Technicienne ou technicien en arts graphiques
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,38	15,69	16,00	16,32	16,65
02	15,89	16,21	16,53	16,86	17,20
03	16,55	16,88	17,22	17,56	17,91
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
06	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
07	19,19	19,57	19,96	20,36	20,77
08	19,89	20,29	20,70	21,11	21,53
09	20,63	21,04	21,46	21,89	22,33
10	21,40	21,83	22,27	22,72	23,17
11	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
12	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,63	17,98	18,34	18,71	19,08
02	18,18	18,54	18,91	19,29	19,68
03	18,71	19,08	19,46	19,85	20,25
04	19,21	19,59	19,98	20,38	20,79
05	19,78	20,18	20,58	20,99	21,41
06	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
07	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
08	21,47	21,90	22,34	22,79	23,25
09	22,13	22,57	23,02	23,48	23,95
10	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
11	23,48	23,95	24,43	24,92	25,42
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,24	17,58	17,93	18,29	18,66
02	17,76	18,12	18,48	18,85	19,23
03	18,32	18,69	19,06	19,44	19,83
04	18,89	19,27	19,66	20,05	20,45
05	19,50	19,89	20,29	20,70	21,11
06	20,07	20,47	20,88	21,30	21,73
07	20,71	21,12	21,54	21,97	22,41
08	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
09	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	22,68	23,13	23,59	24,06	24,54
11	23,41	23,88	24,36	24,85	25,35
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,14	17,48	17,83	18,19	18,55
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
05	18,81	19,19	19,57	19,96	20,36
06	19,36	19,75	20,15	20,55	20,96
07	19,97	20,37	20,78	21,20	21,62
08	20,59	21,00	21,42	21,85	22,29
09	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
10	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
11	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
12	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,39	17,74	18,09	18,45	18,82
02	17,98	18,34	18,71	19,08	19,46
03	18,53	18,90	19,28	19,67	20,06
04	19,18	19,56	19,95	20,35	20,76
05	19,79	20,19	20,59	21,00	21,42
06	20,42	20,83	21,25	21,68	22,11
07	21,08	21,50	21,93	22,37	22,82
08	21,79	22,23	22,67	23,12	23,58
09	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37
10	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14
11	23,99	24,47	24,96	25,46	25,97
12	24,78	25,28	25,79	26,31	26,84

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	20,80	21,22	21,64	22,07	22,51
02	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29
03	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
04	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
05	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73
06	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58
07	25,48	25,99	26,51	27,04	27,58
08	26,37	26,90	27,44	27,99	28,55
09	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
02	18,50	18,87	19,25	19,64	20,03
03	19,08	19,46	19,85	20,25	20,66
04	19,73	20,12	20,52	20,93	21,35
05	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
06	21,01	21,43	21,86	22,30	22,75
07	21,71	22,14	22,58	23,03	23,49
08	22,43	22,88	23,34	23,81	24,29
09	23,16	23,62	24,09	24,57	25,06
10	23,91	24,39	24,88	25,38	25,89
11	24,69	25,18	25,68	26,19	26,71
12	25,50	26,01	26,53	27,06	27,60

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechniqueClasse d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
05	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,27	14,56	14,85	15,15	15,45
02	14,77	15,07	15,37	15,68	15,99
03	15,30	15,61	15,92	16,24	16,56
04	15,82	16,14	16,46	16,79	17,13
05	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
06	16,91	17,25	17,60	17,95	18,31
07	17,49	17,84	18,20	18,56	18,93

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,29	14,58	14,87	15,17	15,47
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,18	15,48	15,79	16,11	16,43
04	15,73	16,04	16,36	16,69	17,02
05	16,18	16,50	16,83	17,17	17,51
06	16,70	17,03	17,37	17,72	18,07
07	17,26	17,61	17,96	18,32	18,69
08	17,83	18,19	18,55	18,92	19,30
09	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
10	19,14	19,52	19,91	20,31	20,72

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
02	15,44	15,75	16,07	16,39	16,72
03	15,88	16,20	16,52	16,85	17,19
04	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
05	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
06	17,37	17,72	18,07	18,43	18,80
07	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
08	18,41	18,78	19,16	19,54	19,93
09	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,13	15,43	15,74	16,05	16,37
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,12	16,44	16,77	17,11	17,45
06	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
07	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,16	17,50	17,85	18,21	18,57
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,25	18,62	18,99	19,37	19,76
05	18,84	19,22	19,60	19,99	20,39

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,81	16,13	16,45	16,78	17,12
02	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
03	16,97	17,31	17,66	18,01	18,37
04	17,62	17,97	18,33	18,70	19,07
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49
02	19,58	19,97	20,37	20,78	21,20
03	20,26	20,67	21,08	21,50	21,93
04	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
05	21,62	22,05	22,49	22,94	23,40
06	22,35	22,80	23,26	23,73	24,20
07	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
02	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
03	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
04	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
05	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
06	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,63	14,92	15,22	15,52	15,83
02	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
03	15,33	15,64	15,95	16,27	16,60
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classes d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**
Agente ou agent de bureau, classe principale

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
02	18,33	18,70	19,07	19,45	19,84
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
06	20,72	21,13	21,55	21,98	22,42

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,47	14,76	15,06	15,36	15,67
02	14,82	15,12	15,42	15,73	16,04
03	15,16	15,46	15,77	16,09	16,41
04	15,52	15,83	16,15	16,47	16,80

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,30	15,61	15,92	16,24	16,56
02	15,82	16,14	16,46	16,79	17,13
03	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
04	16,91	17,25	17,60	17,95	18,31
05	17,49	17,84	18,20	18,56	18,93

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,51	15,82	16,14	16,46	16,79
02	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37
03	16,59	16,92	17,26	17,61	17,96
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,70	18,05	18,41	18,78	19,16

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
02	18,31	18,68	19,05	19,43	19,82
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,17	20,57	20,98	21,40	21,83
06	20,85	21,27	21,70	22,13	22,57
07	21,55	21,98	22,42	22,87	23,33

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,73	15,02	15,32	15,63	15,94
03	15,25	15,56	15,87	16,19	16,51
04	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
05	16,29	16,62	16,95	17,29	17,64
06	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
07	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
02	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
03	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
04	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
05	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
06	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,21	16,53	16,86	17,20	17,54
02	16,71	17,04	17,38	17,73	18,08
03	17,21	17,55	17,90	18,26	18,63
04	17,72	18,07	18,43	18,80	19,18
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,79	19,17	19,55	19,94	20,34
07	19,35	19,74	20,13	20,53	20,94

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,77	17,11	17,45	17,80	18,16
02	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
03	17,82	18,18	18,54	18,91	19,29
04	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL**III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié**

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Apprentie ou apprenti de métiers					
1 ^{re} année	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32
2 ^e année	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
3 ^e année	15,11	15,41	15,72	16,03	16,35
4 ^e année	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Ébéniste	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien, classe principale	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Classe 3	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Classe 2	20,03	20,43	20,84	21,26	21,69
Classe 1	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38

Classe d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Menuisière ou menuisier	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Peintre	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
Serrurière ou serrurier	18,03	18,39	18,76	19,14	19,52
Soudeuse ou soudeur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Spécialiste en mécanique d'ajustage	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Tuyauteuse ou tuyauteur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Aide de métiers	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Aide général de cuisine	14,81	15,11	15,41	15,72	16,03
Buandière ou buandier	15,08	15,38	15,69	16,00	16,32
Concierge (9 275 m² et plus)	17,93	18,29	18,66	19,03	19,41
Concierge (moins de 9 275 m²)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
Concierge de nuit (9 275 m² et plus)	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
Concierge de nuit (moins de 9 275 m²)	15,86	16,18	16,50	16,83	17,17
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
Cuisinière ou cuisinier, classe III	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
Cuisinière ou cuisinier, classe II	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Cuisinière ou cuisinier, classe I	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Gardiennne ou gardien	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
Jardinière ou jardinier	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62

ANNEXE 2 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la salariée ou du salarié et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié 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'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute salariée ou tout salarié marié déplacé ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette salariée ou ce salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la salariée ou au salarié marié déplacé est payable également à la salariée ou au salarié célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

- 7) La salariée ou le salarié visé au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou 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 (résidence principale) de la salariée ou du salarié relocalisé, les dépenses suivantes :

- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié 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 de la taxe de mutation de la ou du propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de la salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où la salariée ou le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier du présent paragraphe afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission ou si la famille de la salariée ou du salarié marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE 3

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

OBJET : CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**A1 I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le ____ et se termine le ____.

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

II- Le congé sabbatique et certaines modalités afférentes

Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du ____ au _____.

- a) Au retour du congé, la salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle ou il a été supplanté conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
- b) Dans le cas où la salariée ou le salarié 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 l'article V des présentes s'applique; toutefois, en application de l'article V, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.
- c) La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois. Ce congé se prend en mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-10.05.
- d) Au cours du congé sabbatique, la salariée ou le salarié 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.
- e) Malgré toute autre disposition résultant des bénéfices et conditions dont les salariées ou les salariés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle des montants commencent à être différés.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit ____% du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.05 de la convention).

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
 - assurance vie;
 - assurance maladie;
 - accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III ci-haut;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé sabbatique, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou 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 sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique 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 la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié a droit à tous les autres bénéfices 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 la salariée ou du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La salariée ou le salarié a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La salariée ou le salarié 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 elle ou il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) Le salarié ou le salarié n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La commission rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la salariée ou le salarié pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle ou il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la salariée ou le salarié rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la salariée ou au salarié.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, 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.

¹ La commission et la salariée ou le salarié peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

A1 VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

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

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

VIII- Mise en disponibilité de la salariée ou du salarié

Dans le cas où la salariée ou le salarié 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, le paragraphe c) de l'article II concernant la salariée ou le salarié relocalisé s'applique.

IX- Décès de la salariée ou du salarié

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la salariée ou le salarié doit rembourser la commission en application de l'article V.

X- Invalidité**A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou du salarié, aux fins d'application de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la salariée ou le salarié ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la salariée ou du salarié au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou 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, la salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2° elle ou il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié 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, la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- 2° mettre fin au contrat à la date de l'événement;

L'article 7-4.00 s'applique à la date de l'événement.

L'article V des présentes s'applique lorsque la salariée ou le salarié s'est prévalu de son choix.

XII- Congé de maternité (vingt et une (21) ou vingt (20) semaines) et congé pour adoption (dix (10) semaines)

- 1° Si le congé de maternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, ou de dix (10) semaines pour le congé pour adoption. Le contrat est alors prolongé d'autant, l'article 5-4.00 s'applique, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce __^e jour du mois de _____ 200 __.

Pour la commission

Signature de la salariée ou du salarié

c.c. Syndicat

ANNEXE 4 DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX**Dispositions transitoires**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la salariée ou au salarié qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Modifications

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 5 MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.¹

Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié et la commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

- 2) Seule la salariée ou seul le salarié régulier à temps complet ou la salariée ou le salarié régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, la salariée ou le salarié doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La salariée ou le salarié signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

- 5) A) La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.
- B) La demande précise la période envisagée par la salariée ou le salarié pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
- C) En même temps que sa demande, la salariée ou le salarié fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou 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 sujet à une entente préalable avec la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle ou il a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ou 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 pour la salariée ou le salarié avant le début de l'entente. Elle ou il paie sa propre contribution. La salariée ou le salarié a droit, durant l'entente, au régime d'assurance vie, dont elle ou il bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) La commission et la salariée ou le salarié 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'une salariée ou d'un salarié qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

- 11) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou 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 si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.
- 12) Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par la convention s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

- A1**
- 14) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la salariée ou le salarié participant au régime est comblé, le cas échéant, selon la clause 7-1.22 ou la clause 7-1.25 selon le secteur visé.
 - 15) Dans le cas où la salariée ou le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la salariée ou le salarié aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

- 16) A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la salariée ou du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 15), l'entente prend fin à la date de l'événement.
 - B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.
 - C) L'entente prend également fin lorsque la salariée ou le salarié est relocalisé chez un autre employeur par application de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente 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.
- 17) Pendant chacune des années visées par l'entente, la salariée ou le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.
 - 18) À la fin de l'entente, la salariée ou le salarié 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 la salariée ou le salarié

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15) et 16) de l'annexe 5) de la convention.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

**A1 ANNEXE 6 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ÉDUCATRICES OU
 ÉDUCATEURS EN SERVICE DE GARDE**

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

A1 ANNEXE 7 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

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

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

ANNEXE 8 RÈGLES D'ÉCRITURES RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN**Règles d'écritures**

- 1) Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples : la salariée ou le salarié a droit...
toute réunion impliquant des salariées ou salariés...
toute salariée et tout salarié couverts par le certificat d'accréditation...

- 2) Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : la représentante ou le représentant...
aucune salariée ou aucun salarié...
une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectif démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux (2) genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition « de »;

Exemples : chaque salariée ou salarié...
aux salariées ou salariés...
à titre de salariée ou salarié...
d'une étudiante ou d'un étudiant...
la salariée ou le salarié...

- 3) Lorsque la désignation de personne est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemples : sa ou son substitut...
sa on son médecin...

- 4) Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux (2) genres;

Exemples : la salariée ou le salarié à temps complet...
la représentante ou le représentant syndical...

- 5) Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...
l'unique auteure ou auteur...

A1 ANNEXE 9 MÉDIATION ARBITRALE

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

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

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

ANNEXE 10 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE**1) Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2), 3) et 6); à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2) et 4) et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2) et 5), le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2) Modifications apportées au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE**A) Définition de conjointe ou conjoint**

La définition de conjointe ou de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si une ou un enfant est né ou à naître de cette union ou
- si une ou un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union ou
- si l'une ou l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

B) Compensation de la réduction actuarielle

Une salariée ou un salarié visé par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une salariée ou un salarié dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

C) Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux (2) années à trois (3) années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il était demeuré au travail, sauf si elle ou il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans la convention. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une troisième année, même si la salariée ou le salarié n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La salariée ou le salarié participant déclaré invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois d'exonération est présumé invalide une troisième année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite à la suite d'un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une salariée ou un salarié participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

D) Salariée ou salarié participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une salariée ou un salarié participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser, conformément à l'article 116 de cette Loi.

3) Autres modifications apportées au RREGOP

A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une salariée ou un salarié participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

B) Introduction de deux (2) nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- soixante (60) ans d'âge;
- trente-cinq (35) années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant soixante-cinq (65) ans.

C) Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au quatrième alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite, malgré un transfert dans un compte de retraite immobilisé (CRI), sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible à la conjointe ou au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de deux cent trente dollars (230 \$) pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant total de ces deux (2) prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au premier alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une salariée ou un salarié participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à une salariée ou un salarié retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une salariée ou un salarié participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une salariée ou un salarié participant peut acquérir avec trente-cinq (35) années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'appendice 1.

La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

D) Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

E) Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une salariée ou un salarié participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une salariée ou un salarié participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une salariée ou un salarié en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert à la suite d'une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une salariée ou d'un salarié pensionné, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de trois pour cent (3 %) par année qui est appliqué si une salariée ou un salarié participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- soixante (60) ans d'âge;
- trente (30) années de service;
- le facteur quatre-vingts (80) (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq (5) années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les salariées ou salariés participants qui prennent leur retraite.

F) Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

G) Pouvoirs et devoirs du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

H) Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les personnes représentantes des salariées ou salariés participants au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) par année.

Les représentants des salariées ou salariés participants au comité de vérification du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des salariées ou salariés participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable (comité de retraite, comité de vérification ou comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le comité de retraite.

I) Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4) Autres modifications apportées au RRE et au RRF

A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants

L'ensemble des salariées ou salariés participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une salariée ou d'un salarié participant du RREGOP
- ou
- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3%);
 - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'appendice 2 de la présente entente.

Si les salariées ou salariés participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au RRE

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Au RRF

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au RRE

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Au RRF

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

B) Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux salariées ou salariés participants du RRE et du RRF les droits qu'elles ou ils qu'ils avaient avant les modifications prévues à l'alinéa précédent, est mis en place.

C) Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux salariées ou salariés participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5) Autres modifications apportées au RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes A), D) et F) de l'article 3 s'appliquent aussi aux salariées ou salariés participants du RRCE de même qu'au paragraphe C) de l'article 3, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6) Financement de certaines modifications apportées au RREGOP**A) Revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 de la présente lettre d'intention**

- 1) Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2) Dans les six (6) mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999 tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.

- 3) La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4) Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5) Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6) Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de quatre pour cent (4 %). Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

B) Critères d'admissibilité à la retraite [prévus au paragraphe B) de l'article 3] et années aux fins d'admissibilité [prévues au paragraphe E) de l'article 3]

- 1) Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.
- 2) La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des salariées et salariés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000 et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3) La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.

- 4) En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les salariées ou salariés participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au sous-paragraphe 5) se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000) sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des $\frac{2}{12}$ ($\frac{7}{12} - \frac{5}{12}$) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5) À tous les trois (3) ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux (2) fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les salariées ou salariés retraités des trois (3) dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacune des salariées ou chacun des salariés retraités des trois (3) dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au sous-paragraphe 4). Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux $\frac{2}{12}$, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6) Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7) Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8) À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7) Retraite graduelle

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes 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 salariées ou salariés 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.

8) Retour au travail des salariées et salariés retraités

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des salariées ou salariés retraités du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les salariées ou salariés participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les salariées ou salariés ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9) Non-discrimination dans les avantages sociaux

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10) Droit de rachats

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11) Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés 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.

Appendice 1

TESTS APPLICABLES A LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNEES DE SERVICE

A) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite avant soixante-cinq (65) ans

Le montant total de la revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 : $(F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 : $F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1) Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 : $[F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 : $F \times N \times 1,1 \% \times TM$

- 2) Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite après soixante-cinq (65) ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- 1) N

et

- 2) trente-cinq (35) moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs, le cas échéant. S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D).

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C) Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la salariée ou le salarié participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D) Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- 1) ceux rachetés;
- 2) ceux provenant de transferts de RCR;
- 3) ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- 4) ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- 1) si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- 2) dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de six pour cent (6 %) par année, pour la période comprise entre cette date et le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de la salariée ou du salarié retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- 3) dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du soixante-cinquième (65^e) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la salariée ou le salarié participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la salariée ou le salarié participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{[(\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5)]}{[\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de dix dollars (10 \$) payable mensuellement à compter de soixante-cinq (65) ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP]}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la salariée ou le salarié participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une salariée ou un salarié participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

Appendice 2**MODALITES DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF**

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux salariées ou salariés participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de personnes représentantes des parties négociantes et en fait rapport au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que la salariée ou le salarié cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux salariées ou salariés participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les personnes non syndiquées.

La CARRA doit référer l'employée ou l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines si elle ou il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les salariées ou salariés participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

**A1 ANNEXE 11 DÉMÉNAGEMENT DU SIÈGE SOCIAL DE LA COMMISSION SCOLAIRE
DU LITTORAL; SUSPENSION DES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION
SCOLAIRE DE LA BAIE-JAMES, POUR LE TERRITOIRE DES
CHANTIERS LG-2, LG-3 OU LG-4**

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

A1 ANNEXE 12 RÉAFFECTATION D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ AU-DELÀ DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES

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

Ce comité a pour mandat :

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

Ledit comité est composé de six (6) membres :

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

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

ANNEXE 13 GRIEFS ET ARBITRAGES

Tout arbitre nommé en vertu de la présente convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant le 16 décembre 2005.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2000-2002 et soumis à l'arbitrage, après la fin de ses effets à l'intérieur des délais prévus à la convention 2000-2002, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

A1 ANNEXE 14 CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

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

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

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

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

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

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

**A1 ANNEXE 15 CONCERNANT LA COMMISSION SCOLAIRE DE LAVAL
RELATIVEMENT AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET DÉLAIS
PRÉVUS AUX CLAUSES 7-3.05 ET 7-3.07 DE LA CONVENTION**

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

ANNEXE 16 DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariées ou salariés couverts par les articles 10-1.00 et 10-2.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :

- A) le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;

- B) la salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé;
- C) à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée ou le salarié qui le désire bénéficie du paragraphe A) de la clause 5-4.43 relatif à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption, et ce, selon les modalités qui le régissent;
- D) pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.21 de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu du paragraphe c) de la clause 5-4.21;
- E) aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.15, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

A1 ANNEXE 17 ARBITRAGE DE GRIEFS

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

I- Comité national de règlement des griefs : mandat

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

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

II- Médiation préarbitrale

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

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

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

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

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

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

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

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

III- Procédure d'arbitrage accéléré de type « petites créances »**1- Grievs admissibles**

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

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

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

2- Arbitre

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

3- Représentation

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

4- Durée de l'audition

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

5- Sentence

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

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

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

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

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

- d'inviter les parties locales à favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de tenir à jour une liste des demandes conjointes des parties locales en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;

- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

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

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

Cette conférence préparatoire a pour objet :

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

A1 ANNEXE 18 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET À LA RÉVISION DU TRAITEMENT DES SECRÉTAIRES D'ÉCOLE

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

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

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

1) Révision du Plan de classification

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

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

A) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1^{er} février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.

B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006	Classe d'emplois attribuée le 1^{er} février 2006
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

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

A) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1^{er} février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

B) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1^{er} février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) à l'échelon qu'elle ou il détenait au 31 janvier 2006;
- b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1^{er} février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

- C) La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emplois en vertu du paragraphe A) précédent, peut soumettre un grief à cet effet à la commission dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cette salariée ou salarié.

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

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

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

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

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

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

Rétroactivité du 1^{er} juillet 1998 au 31 janvier 2006

- A) Rétroactivement au 1^{er} juillet 1998, l'échelle de traitement prévue à l'article 6) de la présente annexe est attribuée à la classe d'emplois de secrétaire d'école.
- B) La détermination du taux de traitement de la salariée ou du salarié, pour chacune des périodes visées, se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998 et les périodes subséquentes¹, la commission verse à la salariée ou au salarié la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, de l'échelon correspondant;
 - b) toutefois, si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement, la commission lui verse la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, de l'échelon, dans la nouvelle échelle de traitement, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

¹ Lire les périodes suivantes :

du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999
 du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000
 du 1^{er} janvier 2001 au 20 novembre 2001
 du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001
 du 1^{er} janvier 2002 au 20 novembre 2002

du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003
 du 1^{er} avril 2003 au 20 novembre 2003
 du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004
 du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005
 du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

Intégration et classement au 1er février 2006

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

6) Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 1998

L'échelle de traitement révisée et applicable¹ à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7) Autres dispositions

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

8) Rappel de traitement

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

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

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 avril 2006.

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

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

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} février 2006 et le 30 avril 2006.

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

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

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

**A1 ANNEXE 19 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET
D'ASSURANCE SALAIRE POUR LES SALARIÉES OU SALARIÉS
OEUVRANT DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 10-1.00 DE LA
CONVENTION**

Dans le cadre du contrat d'assurance collective des personnes intervenu entre le comité d'assurance de la Centrale et l'assureur SSQ-VIE, la commission est autorisée par le syndicat, à compter de la rentrée scolaire du mois d'août 1997, à procéder au prélèvement des primes sur la paie des salariées et salariés visés par ce régime d'assurance, aux conditions prévues par le contrat d'assurance.

Les modalités administratives découlant de l'application du régime sont celles convenues par les parties au présent accord telles qu'elles sont consignées au communiqué de l'assureur en date du 9 juillet 1997.

Les modalités administratives qui incombent à la commission en application du présent régime d'assurance ne peuvent être modifiées sans l'accord de la partie patronale négociante à l'échelle nationale.

Advenant tout problème résultant du présent régime, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer.

**A1 ANNEXE 20 COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES
GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

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

Le mandat de ce comité est :

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

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

A1 ANNEXE 21 MESURES TRANSITOIRES POUR LE PERSONNEL DES SERVICES DE GARDE DANS LE CADRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Les salariées et salariés des classes d'emplois de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ayant terminé leur période de probation et qui, au 1^{er} février 2006, détenaient un emploi conformément aux dispositions de l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002, obtiennent le statut de salariée ou de salarié régulier au 1^{er} février 2006.
- 2) Les salariées et salariés des classes d'emplois de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde qui, au 1^{er} février 2006, détenaient un emploi conformément aux dispositions de l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002 et n'avaient pas complété leur période de probation obtiennent le statut de salariée ou de salarié à l'essai au 1^{er} février 2006. Ces salariées et salariés poursuivent leur période d'essai laquelle ne peut excéder l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés¹.
- 3) Malgré ce qui précède, jusqu'à leur mise à pied pendant l'année scolaire 2005-2006, les salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant, le 1^{er} février 2006, un emploi de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde de 15 heures ou moins par semaine, conservent la majoration de onze pour cent (11 %) et de huit pour cent (8 %) prévues à la clause 10-3.01 de la convention 2000-2002 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et des vacances.
- 4) Les salariées et salariés visés par les premier et deuxième paragraphes ne détiennent pas de poste et conservent leur nombre d'heures hebdomadaires détenues au 1^{er} février 2006. La commission peut toutefois procéder à des mises à pied selon l'article 7-2.00.
- 5) Dès le 1^{er} juillet 2006, les salariées et salariés qui, au 1^{er} février 2006, détenaient un emploi comportant quinze (15) heures par semaine, bénéficient de tous les avantages sociaux et des vacances conformément à la convention à l'exception de l'article 5-3.00, lequel entre en vigueur le 1^{er} septembre 2006.
- 6) Pour les salariées et salariés visés par la présente annexe, le premier alinéa de la clause 7-2.02 est remplacé pour l'année financière 2005-2006, par l'alinéa suivant :

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

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

A1 ANNEXE 22 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	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la)
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)

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) Moyenne-Côte-Nord (de la)

A1 ANNEXE 23 COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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

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

Mandat du comité

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

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

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

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

A1 ANNEXE 24 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que l'arrangement local signé le 5 mai 2000 à la Commission scolaire du Littoral concernant le perfectionnement de certaines salariées ou certains salariés fait partie intégrante de la présente convention.

A1 ANNEXE 25 ANNEXE RELATIVE AUX MATIÈRES SUR LESQUELLES PORTENT LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE

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

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01

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

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

1-3.02

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

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01

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

1-4.02

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

1-4.03

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

1-4.04

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

3-2.00 COMITÉS MIXTES**3-2.01**

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

3-2.02

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

3-2.03

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

3-2.04

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

3-2.05

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

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

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

3-4.02

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

3-4.03

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

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

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

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES**3-5.01**

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

3-5.02

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

3-5.03

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

3-5.04

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

3-5.05

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

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

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

3-8.00 DOCUMENTATION**3-8.01**

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

3-8.02

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

3-8.03

La commission ne fournit mensuellement que les renseignements suivants :

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

3-8.04

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

3-8.05

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

3-8.06

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

3-8.07

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

3-8.08

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

3-8.09

La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-8.10

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

3-8.11

Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif.

Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**5-5.01**

La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

5-5.02

La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03

La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

5-5.05

La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**5-9.01**

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

5-9.02

La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.03

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

5-9.04

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

5-9.05

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

5-9.06

La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.

5-9.07

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

5-9.08

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-9.09

Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

5-9.10

La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

5-9.11

À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.12

En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

5-9.13

La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE**6-11.01**

La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un mois après son embauchage.

6-11.02

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour fins d'impôts;
- J) les cotisations au régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 16 décembre 2005.

6-11.03

Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

6-11.04

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-11.05

La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.

La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.

6-11.06

La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

6-11.07

La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

8-5.02

La salariée ou le salarié doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.03

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;

- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.
- F) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

8-5.04

La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.05

Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement.

8-5.06

Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnément aux modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.07

La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

8-5.08

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.09

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

- A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;

- B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-7.02

La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- A) la nature du changement;
- B) le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) la date prévue d'implantation;
- D) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

8-7.04

Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-7.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-7.06

La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-7.07

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE****11-1.01**

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

11-1.05

La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

11-1.06

Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

A1 ANNEXE 26 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE LORS DU COMPLEMENT D'UN POSTE

Au 1^{er} février 2006, la commission et le syndicat qui n'ont pas convenu d'une liste de priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire lors du comblement d'un poste régulier conformément aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03, sont visés par les modalités suivantes :

- 1) La commission et le syndicat doivent convenir d'une liste à cet effet comportant des motifs de radiation de la liste de priorité et de paramètres additionnels au plus tard le 30 juin 2006.
- 2) Les nouveaux motifs de radiation et les paramètres additionnels négociés conformément au premier article ne s'appliquent que dans le cadre de l'utilisation de la liste de priorité pour l'obtention d'un poste régulier tel que prévu aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03.
- 3) La radiation d'une salariée ou d'un salarié de la liste de la présente annexe aux fins d'obtention d'un poste régulier, à la suite de l'introduction des motifs de radiation et des paramètres additionnels prévus au premier article de la présente annexe, donne droit à la salariée ou au salarié concerné à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 4) À défaut, il revient aux parties négociantes à l'échelle nationale d'en convenir pour les commissions scolaires qui ne sont pas parvenues à une entente. De même, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de faire un bilan au plus tard le 31 mai 2006 et d'apporter s'il y a lieu les solutions appropriées.

A1 ANNEXE 27 MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT L'ANCIENNETÉ

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Afin de constituer la liste d'ancienneté officielle établie au 30 juin 2006, la commission procède de la façon suivante :

1^{re} étape – Établissement de l'ancienneté des salariées et salariés des services de garde**Nouveau calcul applicable à certaines salariées et certains salariés des services de garde jusqu'au 30 juin 2005**

- a) Le nouveau calcul de l'ancienneté vise la salariée ou le salarié qui répond à l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - 1) la salariée ou le salarié détient un poste en service de garde à titre de salariée ou salarié régulier ou à l'essai au 1^{er} février 2006, à titre d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ou à titre de responsable en service de garde.
 - 2) la salariée ou le salarié détient un emploi conformément à l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002 et a complété sa période de probation au 1^{er} février 2006 ou était en période de probation à cette date à titre d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ou à titre de responsable en service de garde.

- b) La commission procède à un nouveau calcul de l'ancienneté établie en année, mois, jour, des salariées et des salariés visés au paragraphe a) en tenant compte de toute période travaillée jusqu'au 30 juin 2005 pour le compte de la commission ou celle à laquelle ou auxquelles elle succède.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée à titre de salariée ou salarié régulier, à titre de salariée ou salarié visé à la clause 1-2.34 ou des articles 10-1.00 et 10-2.00 ou de l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à leur première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

- c) Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue d'effectuer le nouveau calcul visé au paragraphe b) pour toute période travaillée où :
 - 1) la durée d'emploi des salariées et salariés des services de garde couverts par l'article 10-3.00 ou ayant déjà été couverts par cet article, était calculée en heures travaillées depuis leur première date d'embauche;
ou
 - 2) l'ancienneté des salariées et des salariés des services de garde ayant obtenu un poste depuis le 1^{er} juillet 2000 a été calculée conformément à la clause 8-1.14;
ou
 - 3) la durée d'emploi des salariées et salariés en service de garde a déjà été transformée en ancienneté laquelle est établie en année, mois, jour, depuis leur première date d'embauche.
- d) Il est entendu qu'une période travaillée dans toute classe d'emplois prévue au Plan de classification est reconnue aux fins du calcul de l'ancienneté.
- e) La commission dépose les résultats de ce calcul au syndicat pour fins de consultation pendant une période de 10 jours ouvrables.
- f) Ce nouveau calcul n'a aucun effet rétroactif.

2^e étape - Établissement de l'ancienneté pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers

- a) Par la suite, la commission fait la mise à jour de l'ancienneté, au 30 juin 2006 pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers de la façon suivante :
- 1) la salariée ou le salarié déjà inscrit sur la liste officielle établie au 30 juin 2005, se voit reconnaître une année additionnelle sans aucun prorata;

et
- 2) la salariée ou le salarié des services de garde visé au paragraphe a) de la première étape, se voit reconnaître une année additionnelle, sans aucun prorata, à l'ancienneté établie conformément à la première étape;

et
- 3) la salariée ou le salarié qui est devenu régulier après que la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2005 soit devenue officielle, se voit calculer son ancienneté conformément à la clause 8-1.14 de la convention 2000-2002 jusqu'au 30 juin 2005. Une année additionnelle, sans aucun prorata, est ajoutée à l'ancienneté calculée jusqu'au 30 juin 2005.
- b) La commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté et affiche cette liste dans ses immeubles pour une période de 10 jours ouvrables.

- 2) Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté doit être soumise à la commission dans le délai d'affichage de 10 jours ouvrables. Le cas échéant, la commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 5 jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage.

Tout grief en contestation de la liste d'ancienneté est exceptionnellement soumis aux parties négociantes à l'échelle nationale. Le cas échéant, elles doivent se rencontrer dans les meilleurs délais et adopter, s'il y a lieu, toute solution jugée appropriée.

La liste d'ancienneté devient officielle à l'expiration du délai de 5 jours prévu au premier alinéa, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste.

- 3) Tout mouvement de personnel découlant de l'application de l'article 7-1.00 ou de l'article 7-3.00, fait avant que la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2006 soit officielle, est fait selon la liste d'ancienneté officielle établie au 30 juin 2005.
- 4) L'application de cette annexe ne peut occasionner une réduction du nombre de jours de vacances dont bénéficie la salariée ou le salarié.
- 5) Les parties conviennent de faire un bilan de la situation relative aux travaux en cours effectués en vertu de la présente annexe au plus tard le 31 mai 2006 et d'apporter, s'il y a lieu, toute solution qui permette que l'affectation annuelle dans le secteur des services directs aux élèves ait lieu avant l'entrée des élèves.
- 6) Les articles 1 à 6 de la présente annexe ne s'appliquent que pour la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2006. Par la suite, la commission procède selon les dispositions prévues à l'article 8-1.00 à moins de disposition expresse à l'effet contraire.

A1 ANNEXE 29 RECYCLAGE

Aux fins de l'application du paragraphe E) de la clause 7-3.32, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser le projet de recyclage soumis par la commission;
- de convenir de modalités d'application et en informer la commission.

Les membres du comité se réunissent à chaque fois qu'un projet lui est acheminé par une commission. Le comité établit ses règles de fonctionnement.

