

**CONVENTION COLLECTIVE**

**2005-2010**

**EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA  
LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC  
(L.Q. 2005, c. 43)**

**ENTRE**

**D'UNE PART,**

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

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

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

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)  
Juin 2006

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ, PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE .....</b>	<b>1</b>
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions .....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne .....	5
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	5
1-5.00	Accès à l'égalité .....	5
1-6.00	Programme d'aide au personnel .....	6
1-7.00	Harcèlement psychologique .....	6
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....</b>	<b>7</b>
2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance.....	10
2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche.....	10
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>11</b>
3-1.00	Représentation syndicale .....	11
3-2.00	Réunion de comités mixtes .....	12
3-3.00	Libérations syndicales .....	12
3-4.00	Affichage et distribution .....	13
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales .....	14
3-6.00	Retenue syndicale.....	15
3-7.00	Régime syndical.....	15
3-8.00	Documentation .....	15
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA.....</b>	<b>18</b>
4-1.00	Comité de relations du travail.....	18
4-2.00	Information .....	18
4-3.00	Conseil d'établissement .....	19
4-4.00	Comité EHDAA.....	19

<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
5-1.00	Congés spéciaux.....	20
5-2.00	Jours chômés et payés .....	21
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	22
5-4.00	Droits parentaux .....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	49
5-6.00	Vacances.....	50
5-7.00	Perfectionnement .....	53
5-8.00	Responsabilité civile.....	53
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle .....	53
5-10.00	Congé sans traitement .....	58
5-11.00	Régime de congé autofinancé.....	58
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>60</b>
6-1.00	Règles de classement .....	60
6-2.00	Détermination de l'échelon .....	62
6-3.00	Traitement .....	65
6-4.00	Employé hors-taux ou hors-échelle.....	66
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement .....	66
6-6.00	Primes .....	67
6-7.00	Disparités régionales.....	70
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux .....	75
6-9.00	Versement de la paie .....	75
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>76</b>
7-1.00	Mouvements de personnel .....	76
7-2.00	Mise à pied temporaire .....	84
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	86
7-4.00	Incapacité partielle .....	103
7-5.00	Travail à forfait.....	103
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>105</b>
8-1.00	Ancienneté .....	105
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	106

8-3.00	Heure supplémentaire .....	108
8-4.00	Mesures disciplinaires .....	110
8-5.00	Santé et sécurité .....	112
8-6.00	Vêtements et uniformes .....	112
8-7.00	Changements technologiques.....	112
8-8.00	Changements informatiques .....	112
<b>CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSSENTENTE .....</b>		<b>113</b>
9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	113
9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	114
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage .....	117
9-4.00	Mésentente.....	118
<b>CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS .....</b>		<b>119</b>
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et des cours de formation professionnelle.....	119
10-2.00	Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins par semaine.....	123
<b>CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>		<b>126</b>
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	126
11-2.00	Impression de la convention.....	126
11-3.00	Adaptation locale de la convention.....	126
11-4.00	Annexes et lettres d'entente .....	127
11-5.00	Interprétation des textes.....	127
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention .....	128
11-7.00	Stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale .....	129

**ANNEXES**

ANNEXE I	Taux et échelles de traitement horaires .....	131
ANNEXE II	Frais de déménagement .....	152
ANNEXE III	Régime de congé autofinancé .....	154
ANNEXE IV	Droits parentaux.....	159
ANNEXE V	Lésion professionnelle .....	160
ANNEXE VI	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite .....	161
ANNEXE VII	Médiation arbitrale.....	162
ANNEXE VIII	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive.....	163
ANNEXE IX	Affectation d'un employé au-delà de 50 kilomètres.....	167
ANNEXE X	Classement de certains employés .....	168
ANNEXE XI	Lettre d'entente concernant la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.....	169
ANNEXE XII	Entente sur l'arbitrage de griefs .....	170
ANNEXE XIII	Comité portant sur la procédure de règlement des griefs et arbitrage .....	172
ANNEXE XIV	Programme de réduction du temps de travail .....	173
ANNEXE XV	Prêt de service à un organisme .....	174
ANNEXE XVI	Directions régionales et commissions scolaires francophones.....	175
ANNEXE XVII	Lettre d'entente relative aux responsabilités parentales .....	177
ANNEXE XVIII	Matières devant faire l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale .....	178
ANNEXE XIX	Établissement de l'ancienneté au 30 juin 2006.....	192
ANNEXE XX	Lettre d'entente relative à la révision du Plan de classification et à la révision du traitement des secrétaires d'école .....	194
ANNEXE XXI	Lettre d'entente visant à définir comme matières devant faire l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale une partie des clauses du chapitre 7-0.00 .....	199

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

**1-1.00 BUT DE LA CONVENTION**

**1-1.01**

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

**1-2.00 DÉFINITIONS**

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

**1-2.01 Ancienneté**

Ancienneté déterminée à l'article 8-1.00.

**1-2.02 Année financière**

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

**1-2.03 Bureau national de placement**

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

**1-2.04 Bureau régional de placement**

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

**1-2.05 Centre**

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

**1-2.06 Classe d'emplois**

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

**1-2.07 Commission**

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

**1-2.08 Conjoint**

On entend par conjoint les personnes :

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

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

### **1-2.09 Convention**

La présente convention collective.

### **1-2.10 Employé**

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

### **1-2.11 Employé à l'essai**

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

### **1-2.12 Employé régulier**

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

### **1-2.13 Employé permanent**

L'employé régulier ayant acquis sa permanence.

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

### **1-2.14 Employé temporaire**

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

À défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier. La commission crée alors un poste<sup>1</sup> qu'elle détermine et l'employé est automatiquement candidat sur le poste affiché, conformément à la clause 7-1.18. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe C) de la clause 7-1.18. Si l'employé n'obtient pas le poste concerné, il est mis à pied dès qu'il est comblé. Si cet employé obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au paragraphe précédent, s'il s'agit d'un poste à temps plein.

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

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

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

### **1-2.16 Fédération**

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

---

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



**1-2.17 Grief**

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

**1-2.18 Mésentente**

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

**1-2.19 Ministère**

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

**1-2.20 Mutation**

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

**1-2.21 Parties négociantes à l'échelle nationale**

A) Partie patronale :

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

B) Partie syndicale :

La Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).

**1-2.22 Période d'essai**

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

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

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

**1-2.23 Permanence**

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

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

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

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

### **1-2.24 Plan de classification**

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

### **1-2.25 Poste**

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

### **1-2.26 Poste à temps partiel**

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

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

### **1-2.27 Poste à temps plein**

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

### **1-2.28 Poste particulier**

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

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps plein si l'employé était à temps plein et à temps partiel si l'employé était à temps partiel. Il est affiché conformément à la clause 7-1.18.

L'employé temporaire, qui occupe ce poste particulier, obtient le statut d'employé régulier. Il est automatiquement candidat à ce poste et sa candidature est considérée au paragraphe C) de la clause 7-1.18. Si cet employé n'obtient pas le poste concerné, la commission met fin à son emploi, dès qu'il est comblé. Si cet employé obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1<sup>er</sup> alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps plein.

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

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

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

### **1-2.29 Promotion**

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

**1-2.30 Rétrogradation**

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

**1-2.31 Secteur de l'éducation**

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

**1-2.32 Secteurs public et parapublic**

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

**1-2.33 Service actif**

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

**1-2.34 Stagiaire**

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

**1-2.35 Syndicat**

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

**1-2.36 Traitement**

Le montant versé à un employé, conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 7-3.26, 7-3.38 et 7-3.48.

**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), en vertu de l'annexe XVIII.

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

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

**1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ****1-5.01**

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

**1-5.02**

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

**1-5.03**

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

**1-5.04**

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

**1-5.05**

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

**1-5.06**

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

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

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

**1-6.02**

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

**1-7.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

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

## CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

### 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

#### 2-1.01

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

#### A) Pour l'employé à l'essai

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

#### B) Pour l'employé temporaire

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

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

- b) De plus, l'employé temporaire qui a travaillé au moins 6 mois depuis son dernier embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus<sup>1</sup> bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

5-1.00 Congés spéciaux

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

5-4.00 Droits parentaux :

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

- 1) L'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11.
- 2) L'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
- 3) L'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.29.
- 4) Pour ces employés, le congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18 est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels l'employé peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- 5) Le traitement hebdomadaire de l'employé est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois. La période de mise à pied cyclique ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.
- 6) Au retour du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'employé reprend son affectation si celle-ci existe encore.

5-6.00 Vacances

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

#### Annexe IV Droits parentaux

Cependant l'employé temporaire visé au présent sous-paragraphe et dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins voit, sous réserve de la clause 11-6.10, son taux de traitement majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00. Quant aux vacances, cet employé a droit à un montant de 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

- c) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.
- d) Lorsque l'employé temporaire accepte de cumuler, en vertu de la clause 7-1.32, un ou plusieurs blocs d'heures, ce cumul est traité comme un embauchage distinct et, l'employé bénéficie, pour les heures cumulées, des avantages prévus au présent article.

Lorsque l'employé temporaire accepte de combler, en vertu de la clause 7-1.32, un poste, un surcroît de travail ou un ajout d'heures qui constitue pour lui une mutation ou une promotion, son 1<sup>er</sup> embauchage prend fin et il est réembauché dans le cadre de cette mutation ou de cette promotion.

---

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

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent et sous réserve de la clause 11-6.09, lorsque l'employé régulier ou à l'essai, à la suite de l'application de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-1.18, détient un poste dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins, il bénéficie des conditions suivantes :

- a) son taux de traitement est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00;
- b) quant aux vacances, l'employé a droit à un montant égal à 8 % du traitement reçu, versé à chaque période de paie;
- c) l'employé bénéficie des droits parentaux, conformément à l'article 5-4.00.

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

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

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

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

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

**F) Pour l'employé occupant un poste particulier**

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

**2-1.02**

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

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

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

**2-2.00 RECONNAISSANCE****2-2.01**

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

**2-2.02**

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

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

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

**2-2.03**

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

**2-2.04**

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

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

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



## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

#### **Délégué syndical**

##### **3-1.01**

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

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

##### **3-1.02**

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

##### **3-1.03**

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

#### **Représentant syndical**

##### **3-1.04**

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

##### **3-1.05**

La fonction de représentant syndical consiste à :

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

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

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

##### **3-1.06**

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

**3-1.07**

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

**3-1.08**

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

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

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

**3-2.02**

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

**3-2.03**

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

**3-2.04**

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

**3-2.05**

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

**3-2.06**

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

**3-2.07**

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

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

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

## **Libérations à temps plein**

### **3-3.02**

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

### **3-3.03**

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

### **3-3.04**

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

## **Libérations aux fins d'activités syndicales**

### **3-3.05**

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

## **Dispositions diverses**

### **3-3.06**

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

### **3-3.07**

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

### **3-3.08**

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

### **3-3.09**

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

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

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

### **3-4.01**

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

**3-4.02**

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

**3-4.03**

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

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

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

**3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES****3-5.01**

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

**3-5.02**

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

**3-5.03**

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

**3-5.04**

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

**3-5.05**

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

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

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

**3-5.06**

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

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

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

**3-6.02**

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

**3-6.03**

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

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

**3-6.04**

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

**3-7.00 RÉGIME SYNDICAL****3-7.01**

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

**3-7.02**

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

**3-7.03**

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

**3-7.04**

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

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

**3-8.00 DOCUMENTATION****3-8.01**

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

**3-8.02**

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent, temporaire), le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, la date de naissance, l'adresse de domicile, 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 fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :

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

**3-8.04**

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

**3-8.05**

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

**3-8.06**

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

**3-8.07**

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

**3-8.08**

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

**3-8.09**

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

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

**3-8.10**

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

## **CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA**

### **4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL**

#### **4-1.01**

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

#### **4-1.02**

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

#### **4-1.03**

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

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

#### **4-1.04**

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

#### **4-1.05**

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

#### **4-1.06**

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

#### **4-1.07**

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

### **4-2.00 INFORMATION**

#### **4-2.01**

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



**4-2.02**

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

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

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

**4-3.02**

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

**4-3.03**

À la suite de l'élection, les employés de l'école ou du centre transmettent à la direction le nom du ou des représentants élus.

**4-3.04**

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

**4-4.00 COMITÉ EHDAA****4-4.01**

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

**4-4.02**

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

**4-4.03**

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

## CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

### 5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

#### 5-1.01

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

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

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

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

#### 5-1.02

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

#### 5-1.03

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

#### 5-1.04

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

**5-1.05**

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

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

**5-1.06**

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

**5-1.07**

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

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

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

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

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

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

Ces jours sont les suivants :

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

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

**5-2.02**

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

**5-2.03**

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

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

**5-2.04**

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

**5-2.05**

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

**5-2.06**

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

**5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE****Section I Dispositions générales****5-3.01**

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

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

**5-3.02**

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

- A) enfant à charge : un enfant de l'employé, de son conjoint, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- B) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez un employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

**5-3.03**

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

**5-3.04**

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

**5-3.05**

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

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

**5-3.06**

- A) Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la convention collective 2000-2003 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention;
- B) les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire;
- C) les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention;
- D) le nouveau régime d'assurance vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention;

---

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

- E) le nouveau régime d'assurance maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire;
- F) le nouveau régime d'assurance salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.

#### **5-3.07**

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

#### **5-3.08**

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

### **Comité paritaire d'assurance**

#### **5-3.09**

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

#### **5-3.10**

Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les 20 jours suivant sa formation, mais pas plus tard que 40 jours après la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi dans les 20 jours suivants par le juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins 3 ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

#### **5-3.11**

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

#### **5-3.12**

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

#### **5-3.13**

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

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

**5-3.14**

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

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

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

**5-3.15**

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

**5-3.16**

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

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

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

**5-3.17**

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

**5-3.18**

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

**5-3.19**

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

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

**5-3.20**

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

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

**5-3.21**

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

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

**5-3.22**

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

**5-3.23**

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

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

**5-3.24**

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



## Section II Régime uniforme d'assurance vie

### 5-3.25

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

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

## Section III Régime d'assurance maladie de base

### 5-3.26

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

### 5-3.27

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

- A) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 2,30 \$ par période de 14 jours soit l'équivalent de 60 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

À compter des dates suivantes, la contribution est la suivante :

<b>Contribution 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Contribution 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Contribution 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Contribution à compter du 2009-04-01</b>
3,00 \$ / 14 jours 78,00 \$ / année	3,46 \$ / 14 jours 90,00 \$ / année	3,80 \$ / 14 jours 99,00 \$ / année	3,99 \$ / 14 jours 103,95 \$ / année

- B) dans le cas d'un participant assuré seul : 0,92 \$ par période de 14 jours soit l'équivalent de 24 \$ par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

À compter des dates suivantes, la contribution est la suivante :

<b>Contribution 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Contribution 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Contribution 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Contribution à compter du 2009-04-01</b>
1,20 \$ / 14 jours 31,20 \$ / année	1,38 \$ / 14 jours 36,00 \$ / année	1,52 \$ / 14 jours 39,60 \$ / année	1,60 \$ / 14 jours 41,60 \$ / année

- C) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

**5-3.28**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.27 sont diminués des  $\frac{2}{3}$  des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être tenue de verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

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

**5-3.29**

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

**5-3.30**

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

**5-3.31**

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

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

**Section IV Assurance salaire****5-3.32**

- A) Sous réserve des autres dispositions de la convention et sous réserve de l'article 5-9.00, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) précédent, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 85 % du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation équivalente à  $66\frac{2}{3}$  % du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

Durant une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00, la période d'invalidité et les prestations d'assurance salaire sont suspendues. Cette suspension n'a pas pour effet de réduire la période maximale de 104 semaines de prestations.

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

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

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

### 5-3.33

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

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

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

### 5-3.34

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

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

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

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

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

**5-3.35**

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

**5-3.36**

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

**5-3.37**

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

**5-3.38**

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

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

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

**5-3.39**

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

**5-3.40**

Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission crédite à tout employé, couvert par le présent article, 7 jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la 1<sup>re</sup> année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de 13 jours. Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00 ou du paragraphe l) de la clause 7-1.18.

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les 6 jours additionnels accordés pour la 1<sup>re</sup> année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

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

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

**5-3.41**

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

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

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

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

**5-3.42**

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

**5-3.43**

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

**5-3.44**

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

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2006 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

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

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

- C) L'employé qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1996<sup>1</sup>, de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1996, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1996.

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

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

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

### 5-3.45

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

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

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

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

<sup>1</sup> Lire soit le 30 juin 1990 avec le 1<sup>er</sup> juillet 1990, le 30 juin 1986 avec le 1<sup>er</sup> juillet 1986, le 30 juin 1983 avec le 1<sup>er</sup> juillet 1983, le 30 juin 1979 avec le 1<sup>er</sup> juillet 1979 ou le 30 juin 1976 avec le 1<sup>er</sup> juillet 1976.

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

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de l'employé au 30 juin 1973, au 30 juin 1976, au 30 juin 1979, au 30 juin 1983, au 30 juin 1986, au 30 juin 1990, au 30 juin 1996, au 30 juin 2000 ou 30 juin 2003, selon le cas, sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

#### **5-3.46**

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

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

#### **5-3.47**

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

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

Les jours prévus au 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause doivent être pris en heures, en demi-journée ou en journée complète.

#### **5-3.48 État de la caisse de congés de maladie**

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

### **Section V Dispositions diverses**

#### **5-3.49**

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



## 5-4.00 DROITS PARENTAUX

*Le présent article ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cet article découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

### 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 et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, s'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 l'employé reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé 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 l'employé 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 au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

#### 5-4.02

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

#### 5-4.03

La commission ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, la commission ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par Ressources humaines et Développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de l'employé excède 1,25 le maximum assurable.

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

#### 5-4.04

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

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

## **Section II Congé de maternité**

### **5-4.05**

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

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

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

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

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

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

### **5-4.06**

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

### **5-4.07**

#### **A) Suspension du congé de maternité**

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

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

#### **B) Fractionnement du congé de maternité**

Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'employée 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 l'employée 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 15 semaines dans le 1<sup>er</sup> cas ou 6 semaines dans le 2<sup>e</sup> cas.

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.30 durant cette suspension.

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

#### **5-4.08**

##### **Préavis**

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

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

##### **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

#### **5-4.09**

- A) L'employée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %<sup>2</sup> 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 employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du 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, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

---

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

<sup>2</sup> 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

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

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

**5-4.10**

- A) L'employée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 %<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
  - b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe C) de la clause 5-4.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse RHDS.

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

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

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

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

---

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

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

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

### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

#### **5-4.11**

L'employée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.09 et 5-4.10.

Toutefois, l'employée qui occupe un poste à temps plein et qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> a également droit à une indemnité égale à 93 %<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

L'employée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si l'employée qui occupe un poste à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

#### **5-4.12**

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

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- B) Pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. 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 l'employée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 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 2 semaines, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

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

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

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

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09, 5-4.10 et 5-4.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

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

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

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

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

#### **5-4.13**

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

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

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

#### **5-4.14**

##### **Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'employée est visée par la clause 5-4.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-4.30 par la suite.

#### **5-4.15**

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

#### **5-4.16**

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

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.29.

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

#### **5-4.17**

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

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

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

#### **5-4.18**

##### **A) Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

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

## B) **Autres congés spéciaux**

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

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

### **5-4.19**

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

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



## Section IV Autres congés parentaux

### Congé de paternité

#### 5-4.20

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

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

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

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

L'employé informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre ce congé.

Durant ce congé, l'employé est visé par la clause 5-4.30.

- C) **Suspension du congé de paternité**

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

- D) **Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de l'employé de sexe masculin, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'employé 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 de l'employé 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 15 semaines dans le 1<sup>er</sup> cas ou 6 semaines dans le 2<sup>e</sup> cas.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.30 durant cette période.

- E) **Prolongation du congé de paternité**

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

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.30 durant cette période.

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

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

#### **5-4.21**

- A) L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 10 semaines qui, sous réserve des paragraphes B) et C) de la présente clause, doivent être consécutives. Pour obtenir ce congé, l'employé doit présenter une demande écrite à la commission au moins 2 semaines à l'avance.

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

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de l'employé qui occupe un poste à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe D) de la clause 5-4.12.

Pour l'employé 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

#### **B) Suspension du congé pour adoption**

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

#### **C) Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de l'employé, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si l'employé doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

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 l'employé pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si l'employé doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, 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 6 semaines dans le 1<sup>er</sup> cas ou 15 semaines dans le 2<sup>e</sup> cas.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.30 durant cette période.

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

#### **E) Prolongation du congé pour adoption**

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

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'employé est visé par la clause 5-4.30 durant cette période.

### **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

#### **5-4.22**

Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21, l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou qu'il reçoit, s'il en faisait la demande, 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'un employé a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe C) de la clause 5-4.12, l'indemnité est égale à la différence entre le traitement hebdomadaire 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'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employé 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 l'employé démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employé démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

### **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

#### **5-4.23**

L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **5-4.24**

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 5-4.21 ou de la clause 5-4.22 :

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

- B) Pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'il 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 l'employé admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 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 2 semaines, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé admissible au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

- C) Lorsque l'employé est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle il a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de l'employé.

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

Les semaines pour lesquelles l'employé a reçu l'indemnité de congé d'adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel l'employé a droit en vertu du paragraphe A) de la clause 5-4.21 et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des paragraphes A) de la clause 5-4.21 ou de la clause 5-4.22, selon le cas.

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

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

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

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

#### **5-4.25**

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

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

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

**5-4.26****Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-4.21 s'appliquent.

Durant ce congé, l'employé bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.30.

**5-4.27**

Si à la suite d'un congé pour adoption pour lequel l'employé a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 5-4.22 ou de la clause 5-4.23, il n'en résulte pas une adoption, l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement, conformément à la clause 5-4.26 et il rembourse cette indemnité ou le traitement reçu à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

**5-4.28**

La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.29.

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

**Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel****5-4.29**

A) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins 2 semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein et au moins 30 jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'employé a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05;
- b) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.20;
- c) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

L'employé occupant un poste à temps plein qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de 2 ans.

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

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

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

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

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

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

- B) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe A) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement à temps plein d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

#### **5-4.30**

Au cours du congé sans traitement à temps plein, l'employé conserve son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

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

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

#### **5-4.31**

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

#### **5-4.32**

L'employé à qui la commission a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.29 doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

#### **5-4.33**

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

**5-4.34**

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

**Congés pour responsabilités parentales****5-4.35**

Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale d'un an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'employé concerné. Dans ce cas, le dernier alinéa de la clause 5-4.29 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un an.

L'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 6 jours par année pour s'occuper de son enfant ou l'enfant mineur de son conjoint, et ce, lorsque sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

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

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

**Section V Dispositions diverses****5-4.36**

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

De même l'employé qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant les semaines où il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

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

**5-4.37**

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.

**5-4.38**

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

**5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

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

**5-6.00 VACANCES****5-6.01**

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

**5-6.02**

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

**5-6.03**

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

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

Malgré les dispositions contenues au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>e</sup> alinéas de la présente clause, il ne peut être compté plus de 242 jours de service actif par période d'invalidité, même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

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

**5-6.04**

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

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

**5-6.05**

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la commission peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat pour prolonger cette période, au cours de laquelle l'employé doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire, la commission peut exiger la prise de 5 jours de vacances lors de la semaine de relâche;
- B) les employés choisissent, avant le 30 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents;



- C) dans tous les cas, le choix de vacances des employés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause; la commission rend sa décision dans les 30 jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de l'employé est refusé, il doit procéder à un nouveau choix;
- D) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du bureau, service, école ou centre le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée.

**5-6.06**

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

**5-6.07**

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

**5-6.08**

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

**5-6.09**

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

**5-6.10**

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

**5-6.11**

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

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

**5-6.12**

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

**Tableau du cumul des jours de vacances**

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

**5-6.13**

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

**5-6.14**

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

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

**5-6.15**

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

**5-7.00 PERFECTIONNEMENT**

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

**Montants alloués****5-7.01**

La commission consacre, pour chaque année financière de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, un montant établi au début de l'année financière comme suit :

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

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

**5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

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

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

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

**5-9.02**

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

**Définitions****5-9.03**

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

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

**Dispositions diverses****5-9.04**

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

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

**5-9.05**

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

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

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

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

**5-9.06**

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

**Régimes collectifs****5-9.07**

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

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

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

**5-9.08**

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

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

**5-9.09**

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

**Traitement****5-9.10**

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

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

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

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

### **Droit de retour au travail**

#### **5-9.11**

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

#### **5-9.12**

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

#### **5-9.13**

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

#### **5-9.14**

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

#### **5-9.15**

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

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

#### **5-9.16**

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

- A) le poste à combler doit l'être, conformément à la clause 7-1.18 de la convention, sous réserve de toutes les dispositions contenues à la présente clause;
- B) l'employé soumet sa candidature par écrit;
- C) lors de toute étape prévue à la clause 7-1.18, l'employé obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres employés ou personnes concernés;
- D) l'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par l'employé ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.18;

- F) le droit de l'employé ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation, selon l'échéance la plus éloignée.

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

#### **5-9.17**

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

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

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

#### **5-9.18**

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

#### **5-9.19**

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

#### **5-9.20**

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

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

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

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

#### **5-9.21**

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

**5-9.22**

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

**5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

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

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

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

**5-11.02**

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

**5-11.03**

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

**5-11.04**

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

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



**5-11.05**

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

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

**5-11.06**

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

**5-11.07**

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

**5-11.08**

Malgré ce qui précède, l'employé qui a obtenu un congé autofinancé, conformément aux dispositions des conventions collectives 1995-1998 et 2000-2003, continue d'être régi par les dispositions qui lui sont applicables.

## **CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**

### **6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT**

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

##### **6-1.01**

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

#### **Détermination de la classe d'emplois en cours de convention**

##### **6-1.02**

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

##### **6-1.03**

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

##### **6-1.04**

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

##### **6-1.05**

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

##### **6-1.06**

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

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

##### **6-1.07**

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

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

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2000-2003 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les 30 jours ouvrables de la signature de la convention.

##### **6-1.08**

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

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

#### **6-1.09**

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

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

#### **6-1.10**

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

#### **6-1.11**

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

#### **6-1.12**

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

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

#### **6-1.13**

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

#### **6-1.14**

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

## Arbitrage

### 6-1.15

Aux fins des clauses 6-1.06, 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-3.06, les griefs soumis<sup>1</sup> à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

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

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

### 6-1.16

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

## 6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

### À l'embauche

#### 6-2.01

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

#### 6-2.02

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

#### 6-2.03

L'employé ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois a droit au 1<sup>er</sup> échelon de cette classe.

#### 6-2.04

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

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

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

---

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

**6-2.05**

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

**Avancement d'échelon****6-2.06**

L'employé obtient le 1<sup>er</sup> avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet qui suit d'au moins 9 mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du 1<sup>er</sup> avancement.

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

**6-2.07**

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

**6-2.08**

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

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

De plus, les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

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

**6-2.09**

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

**6-2.10**

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

**6-2.11**

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

**6-2.12**

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

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

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

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

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

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

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

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

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

**Lors d'une mutation****6-2.14**

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

## Lors d'une rétrogradation

### 6-2.15

- A) L'employé rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
  - b) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- B) L'employé rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) précédent; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de 2 ans après la rétrogradation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

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

### 6-2.16

L'employé qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 2000-2003, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties prévus aux clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 2000-2003.

## 6-3.00 TRAITEMENT

*Les clauses 6-3.01 et 6-3.02 ne font pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne font pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Ces clauses découlent de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

## Taux et échelles de traitement horaires

### 6-3.01

Les taux et échelles de traitement horaires 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, c. 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.

### 6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaires applicables aux employés sont majorés de 2 %, le 1<sup>er</sup> 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, c. 43).

### 6-3.03

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

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

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

**6-4.02**

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

**6-4.03**

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

**6-4.04**

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

**6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

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



**6-6.00 PRIMES**

*Les clauses 6-6.01 à 6-6.04 ne font pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne font pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Ces clauses découlent de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

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

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

Taux 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 employés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe d'employés.

**B) Prime de responsabilité additionnelle**

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

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

Taux 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 soudeur en tuyauterie**

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

Taux 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**

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

Taux 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

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

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

Taux 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**

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

Prime de nuit	Taux 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
Date d'ancienneté antérieure :					
- de moins de 5 ans <sup>1</sup>	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- de 5 ans et plus <sup>1</sup>	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- de 10 ans et plus	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

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

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

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

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

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

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

**6-6.03 Prime d'horaire brisé**

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

Taux 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

**Vérification des fournaies****6-6.04**

Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'un employé qu'il procède à la vérification des fournaies, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit, pour chaque fois qu'il est ainsi requis de procéder à la vérification des fournaies d'une école une compensation, 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
17,85 \$/visite	18,21 \$/visite	18,57 \$/visite	18,94 \$/visite	19,32 \$/visite

**6-6.05**

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

**6-6.06**

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

**6-6.07**

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

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

Aux fins du présent article, on entend par :

**A) Personne à charge**

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

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

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

**B) Point de départ**

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

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

**C) Secteurs****Secteur III**

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

**Secteur II**

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

**Secteur I**

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

**Section II Niveau des primes****6-7.02**

*La présente clause ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cette clause découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

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

		Taux 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 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 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 \$

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

**6-7.03**

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

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

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

**6-7.04**

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

### Section III Autres avantages

#### 6-7.05

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

- A) Le coût du transport de l'employé déplacé et de ses personnes à charge;
- B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
  - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins 12 ans;
- C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) Le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

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

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

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

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

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

#### 6-7.06

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

#### 6-7.07

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

- A) lors de la 1<sup>re</sup> affectation de l'employé : du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé : du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

- D) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-7.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

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

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

## **Section IV Sorties**

### **6-7.08**

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

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

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

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

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

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

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

### **6-7.09**

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

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

**Section V Remboursement de dépenses de transit****6-7.10**

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

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

**Section VI Décès de l'employé****6-7.11**

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

**Section VII Véhicule à la disposition des employés****6-7.12**

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

**Section VIII Dispositions des conventions collectives antérieures****6-7.13**

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

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

**6-7.14**

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

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



**6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX**

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

**6-8.01**

*La présente clause ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cette clause découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

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

- A) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés<sup>1</sup> :

<b>Taux</b> <b>jusqu'au</b> <b>2006-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2006-04-01</b> <b>au</b> <b>2007-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2007-04-01</b> <b>au</b> <b>2008-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2008-04-01</b> <b>au</b> <b>2009-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2009-04-01</b>
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<sup>2</sup> :

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

- C) ces taux de traitement calculés, conformément aux 2 paragraphes précédents, sont majorés de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00. Quant aux vacances, cet employé est sujet aux dispositions des lois applicables. Si l'employé bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %.

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

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

**6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE**

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

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

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

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

---

*Dans le présent article, les clauses précédées en marge de la lettre (L) peuvent faire 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), en vertu de l'annexe XXI.*

---

**7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Section I Dispositions générales****7-1.01**

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

**(L) 7-1.02**

L'employé ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'un employé ou personne possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé suivant l'ordre d'ancienneté ou de durée d'emploi.

Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement temporaire ou définitif d'un poste vacant ou nouvellement créé ou d'un surcroît de travail ou du remplacement d'un employé en ayant recours à la liste de priorité d'embauche, la commission utilise la liste de priorité de la classe d'emplois visée.

**7-1.03**

L'ancienneté d'un salarié non couvert par la convention est déterminée par la commission suivant l'article 8-1.00 comme si celui-ci eut été applicable au salarié concerné depuis le début de son emploi. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné, s'il a acquis sa permanence, bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.26 suivant les modalités et pour la durée qui y sont mentionnées.

**(L) 7-1.04**

Lors de sa nomination, la commission informe l'employé dont la candidature a été retenue du moment de son entrée en fonction dans le poste qui lui a été attribué.

L'employé qui obtient un poste, en vertu de la clause 7-1.18, autre qu'un poste en adaptation scolaire ou en service de garde, entre en fonction dans son nouveau poste dans les 40 jours ouvrables de la fin de l'affichage.

**(L) 7-1.05**

L'employé en congé sans traitement, d'une durée supérieure à 4 mois, pour activités syndicales ou pour études, peut, pendant son congé, soumettre sa candidature en vue d'obtenir un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. S'il obtient le poste, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé.

**(L) 7-1.06**

L'employé qui occupe un poste particulier peut soumettre sa candidature en vue d'obtenir un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. S'il obtient le poste, malgré la clause 7-1.04, il peut choisir de demeurer affecté à son poste particulier ou d'occuper le poste obtenu. Dans le cas où il choisit de demeurer à son poste particulier, sa période d'adaptation ou d'essai débute au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

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

Sous réserve des alinéas précédents, lorsqu'un projet particulier se poursuit, la commission fait appel au même employé.

**7-1.07**

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

**7-1.08**

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

**(L) 7-1.09**

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 3 mois qui suit toute promotion ou mutation, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste.

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

L'employé promu ou muté peut décider de retourner à son ancien poste dans les 45 jours de sa promotion ou mutation.

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

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

**7-1.10**

Si l'employé bénéficiant d'un droit de retour refuse le poste offert, les dispositions du paragraphe L) de la clause 7-3.52 s'appliquent.

**7-1.11**

Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.18, un employé occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps plein, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application de la clause 7-1.18 pour un employé régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps plein.

Le présent paragraphe ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de 3 mois prévue à la clause 7-1.09.

**7-1.12**

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

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

**7-1.13**

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

**(L) 7-1.14**

La commission peut, malgré la procédure prévue à la clause 7-1.18, avec l'accord du syndicat et de l'employé concerné, procéder à une affectation ou à une mutation pour un motif d'ordre administratif.

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

Le mouvement prévu au 1<sup>er</sup> paragraphe de la présente clause doit s'effectuer à l'intérieur d'une distance de 50 kilomètres du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé.

**Section II      Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier autre que dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde****(L) 7-1.15**

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de 30 jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les 15 jours. Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement, selon la clause 7-1.26, un poste laissé vacant à compter du 1<sup>er</sup> janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement, de le modifier ou de l'abolir le 1<sup>er</sup> juillet qui suit la vacance.

Malgré ce qui précède, la commission peut décider de combler temporairement selon la clause 7-1.25, un poste laissé vacant, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre, à la suite de la promotion ou de la mutation d'un employé, et ce, jusqu'à la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.09. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement, de le modifier ou de l'abolir à la fin de la période d'adaptation. Par contre, si la période d'adaptation se termine après le 1<sup>er</sup> janvier, la commission peut décider de prolonger le comblement temporaire et de reporter sa décision au 1<sup>er</sup> juillet qui suit la vacance.

**(L) 7-1.16**

Sous réserve de la clause 7-1.15, à défaut d'abolir un poste ou de le modifier ou de le combler temporairement ou de mettre en marche le processus pour combler un poste prévu à la clause 7-1.18, selon la décision qu'elle a prise, et ce, dans un délai de 30 jours de cette décision, la commission doit combler, conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.18, tout poste devenu définitivement vacant.

**(L) 7-1.17**

Dans les 20 jours ouvrables de son choix, la commission transmet au syndicat, le nom du candidat choisi, le cas échéant, le nom des candidats ayant soumis leur candidature ou ayant été référés par le Bureau régional de placement ainsi que leur ancienneté. Lorsque la commission administre des tests dans le cadre du processus de sélection, elle transmet au syndicat, à sa demande, les résultats obtenus à ces tests.

**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****(L) 7-1.18**

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

- A) elle choisit, dans la même classe d'emplois, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention, et parmi les employés permanents ayant un droit de retour en vertu du paragraphe L) de la clause 7-3.52;
- B) elle choisit, sans égard à la classe d'emplois, dans la même catégorie, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention;

- C) elle s'adresse, par affichage, conformément à la clause 7-1.23, à l'ensemble des employés permanents, des employés réguliers et des employés à l'essai, y compris ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde couverts par la convention;
- D) elle choisit, parmi les employés réguliers, y compris ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde, mis à pied depuis moins de 2 ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété 2 années de service actif à la commission;
- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;
- F) elle choisit, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent;
- G) elle choisit, parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui compte 2 années de durée d'emploi reconnues sur cette liste;
- H) elle choisit, parmi les employés visés par les articles 10-1.00 et 10-2.00 qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-1.11 ou 10-2.07, selon le cas, et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai, et ce, au moment où la commission procède à l'affichage prévu au paragraphe C) de la présente clause; cette priorité ne vaut cependant que pour une période de 18 mois après leur mise à pied;
- I) elle choisit, parmi les employés dont la demande de transfert volontaire a été dûment acceptée, le tout conformément aux clauses 7-3.57 et 7-3.58;
- J) elle choisit, parmi les autres personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois. Le choix se fait sans tenir compte de la durée d'emploi;
- K) la commission peut accorder le poste à toute autre personne de son choix.

**(L) 7-1.19**

À compter de la date de la signature de la convention, l'employé régulier qui obtient un poste, en vertu du paragraphe C) de la clause 7-1.18, peut choisir d'occuper ce poste en plus du poste qu'il détient, si le poste obtenu est de 15 heures ou moins et si le cumul de ce poste n'entraîne pas de conflit d'horaire et n'excède pas la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, pour sa classe d'emplois. L'employé est alors affecté temporairement dans ce 2<sup>e</sup> poste tant et aussi longtemps que ces conditions sont rencontrées, sous réserve de l'article 7-3.00 ou du choix de l'employé de cumuler un autre poste, en vertu du paragraphe C) de la clause 7-1.18. Cette affectation temporaire ne modifie ni le poste qu'il détient ni son statut. L'employé régulier ne peut cumuler qu'un seul poste.

Les heures de travail effectuées dans le cadre de cette affectation temporaire ne constituent pas des heures supplémentaires. Pour ces heures, l'employé reçoit le taux de traitement de la classe d'emplois concernée établi selon les clauses 6-2.13, 6-2.14 ou 6-2.15, le cas échéant, et bénéficie, dès qu'il occupe le poste, du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

Malgré ce qui précède, si, à la date d'entrée en vigueur de la convention, un employé occupe en cumul un 2<sup>e</sup> poste, il continue de bénéficier pour les heures travaillées dans ce poste des avantages que lui accorde la commission à cette date, et ce, jusqu'au 30 juin 2006. Dans ce cas, la commission et l'employé conviennent, avant l'application du processus de sécurité d'emploi, du poste qu'il détient et il bénéficie, le cas échéant, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, des avantages et des modalités prévues aux 2 premiers alinéas de la présente clause.

**(L) 7-1.20**

L'employé ou la personne rétrogradé, par application du paragraphe B) de la clause 7-1.18, bénéficie du paragraphe A) de la clause 7-3.26.

**(L) 7-1.21**

Dans le cas où un employé obtient un poste par application du paragraphe E) de la clause 7-1.18, le paragraphe E) de la clause 7-3.52 s'applique.

L'ancienneté que l'employé permanent transporte, établie à la date de sa relocalisation et exprimée en années, en mois et en jours, est convertie en une date en soustrayant cette ancienneté de la date de sa relocalisation.

**(L) 7-1.22**

Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes A), B), E) et F) de la clause 7-1.18 ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'employé en disponibilité.

**(L) 7-1.23**

L'affichage prévu au paragraphe C) de la clause 7-1.18 est d'au moins 10 jours ouvrables et comporte, entre autres, une description sommaire du poste, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise; une copie de l'avis d'affichage est transmise au syndicat.

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

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

**(L) 7-1.24**

Par exception aux dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-1.02, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de 2 années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de paratechnicien, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les employés faisant partie de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique à la date de la signature de la convention sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.

**Comblement temporaire d'un poste laissé vacant à la suite d'une promotion ou d'une mutation****(L) 7-1.25**

Lorsque la commission décide, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre, de combler temporairement un poste laissé vacant à la suite de la promotion ou de la mutation d'un employé, elle procède de la façon suivante :

- A) la commission offre le poste à l'employé régulier du même bureau, service, école ou centre, pour qui cette affectation constitue une promotion;
- B) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe A), elle offre le poste à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- C) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe B), elle peut faire appel à une autre personne.

**Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier****(L) 7-1.26**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, pour une durée préalablement déterminée de plus de 21 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

- A) elle peut affecter un employé ou une personne en disponibilité à son emploi, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches du poste ou du surcroît de travail concerné, et ce, dans le respect de la clause 7-3.07;
- B) à défaut, elle peut faire appel à un employé ou à une personne du personnel de soutien pouvant y être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- C) à défaut, elle offre le poste ou le surcroît de travail à l'employé régulier du même bureau, service, école ou centre, qui peut le cumuler.

Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux employés du service qui sont affectés dans l'immeuble où se situe le poste ou le surcroît de travail à combler.

Le cumul ne peut entraîner de conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 pour la classe d'emplois de l'employé. Malgré l'article 8-3.00, les heures ainsi cumulées ne constituent pas des heures supplémentaires. Le cumul ne modifie ni le poste, ni le statut de l'employé;

- D) à défaut, elle offre le poste ou le surcroît de travail à l'employé régulier et à l'employé visé par l'article 10-2.00, du même bureau, service, école ou centre, pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de ses heures de travail ou une promotion ou un changement de quart de travail.

Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux employés concernés du service qui sont affectés dans l'immeuble où se situe le poste ou le surcroît de travail à combler;

- E) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe D), elle offre le poste ou le surcroît à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- F) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe E), elle peut faire appel à une autre personne.

**Section III Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier dans le secteur de l'adaptation scolaire****(L) 7-1.27**

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

**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****(L) 7-1.28**

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire, selon la clause 7-1.30, jusqu'au prochain processus de sécurité d'emploi prévu aux clauses 7-3.31 à 7-3.36.

**(L) 7-1.29**

Toutefois, après l'application du processus de sécurité d'emploi et jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre, la commission ne peut ajouter des heures à un poste et doit afficher tout poste nouvellement créé, selon la clause 7-1.18, lorsqu'un changement à son organisation ne découle pas de l'une ou plusieurs des situations suivantes :

- A) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :
  - a) une modification relativement à l'intégration d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;
  - b) une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;
  - c) une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés;
- B) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA;
- C) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement;
- D) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Pendant cette période, la commission informe par écrit le syndicat des postes nouvellement créés et des postes ayant fait l'objet d'un ajout d'heures en indiquant la ou les situations prévues à la présente clause motivant le changement.

Lorsque le syndicat considère que la création ou la modification d'un poste ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées à la présente clause, il doit demander, par écrit, à la commission une rencontre à laquelle participe la personne responsable de l'adaptation scolaire à la commission. La rencontre a lieu dans les 15 jours ouvrables suivant la demande. Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour la tenir.

**Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier****(L) 7-1.30**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, pour une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

- A) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail, et ce, dans le respect de la clause 7-3.50;
- B) à défaut, elle peut faire appel à un employé ou à une personne du personnel de soutien pouvant y être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- C) à défaut, elle offre le poste ou le surcroît de travail à l'employé régulier et à l'employé visé par l'article 10-2.00, du même bureau, service, école ou centre, qui peut le cumuler.

Le cumul ne peut entraîner de conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 pour la classe d'emplois de l'employé. Malgré l'article 8-3.00, les heures ainsi cumulées ne constituent pas des heures supplémentaires. Le cumul ne modifie ni le poste, ni le statut de l'employé;

- D) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe C), elle offre le poste ou le surcroît à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- E) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe D), elle peut faire appel à une autre personne.



**Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures dans un service de garde****Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****(L) 7-1.31**

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire selon la clause 7-1.32, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.40 et 7-3.41.

**Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures****(L) 7-1.32**

Sous réserve de la clause 7-3.48, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier ou d'ajouter des heures, elle procède de la façon suivante :

A) Pour une durée de 3 jours ouvrables et de moins de 20 semaines :

- a) elle offre, par bloc d'heures, le poste ou le surcroît de travail ou l'ajout d'heures à l'employé régulier, à l'essai, temporaire à l'emploi et apparaissant sur la liste de priorité d'embauche, du service de garde, qui peut en cumuler un ou plusieurs.

Le cumul ne peut entraîner de conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, pour la classe d'emplois de l'employé, et ne modifie ni le poste, ni le statut de l'employé;

- b) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe a), elle peut faire appel à une autre personne.

B) Pour une durée déterminée de 20 semaines et plus :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail, et ce, dans le respect de la clause 7-3.50;
- b) à défaut, elle peut faire appel à un employé ou à une personne du personnel de soutien pouvant y être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- c) à défaut, elle offre, par bloc d'heures, le poste, le surcroît de travail ou l'ajout d'heures à l'employé régulier, à l'essai, temporaire à l'emploi et apparaissant sur la liste de priorité d'embauche du service de garde qui peut en cumuler un ou plusieurs.

Le cumul ne peut entraîner de conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, pour la classe d'emplois de l'employé, et ne modifie ni le poste, ni le statut de l'employé;

- d) à défaut, elle offre, par bloc d'heures, le poste, le surcroît de travail ou l'ajout d'heures à l'employé régulier, et à l'employé visé par l'article 10-2.00, de l'école, qui peut en cumuler un ou plusieurs.

Le cumul ne peut entraîner de conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, pour la classe d'emplois de l'employé, et ne modifie ni le poste, ni le statut de l'employé;

- e) à défaut, elle offre le poste, le surcroît de travail ou l'ajout d'heures à l'employé régulier, à l'essai, temporaire à l'emploi et apparaissant sur la liste de priorité d'embauche, du service de garde, pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de ses heures de travail ou une promotion;

- f) à défaut, elle offre le poste, le surcroît de travail ou l'ajout d'heures à l'employé régulier, à l'essai, temporaire à l'emploi et apparaissant sur la liste de priorité d'embauche, de l'école, pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de ses heures de travail ou une promotion;

- g) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe f), elle offre le poste, le surcroît ou l'ajout d'heures à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- h) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe g), elle peut faire appel à une autre personne.

Aux fins de l'application de la présente clause, un bloc d'heures signifie toutes les heures de travail à effectuer pendant une période d'ouverture quotidienne du service, le matin, le midi ou l'après-midi.

De plus, lorsque des heures de travail doivent être ajoutées ou lorsqu'un surcroît de travail doit être exécuté, la commission l'offre par ancienneté.

## **7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**

---

*Dans le présent article, les clauses précédées en marge de la lettre (L) peuvent faire 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), en vertu de l'annexe XXI.*

---

### **Section I Pour l'employé autre que celui travaillant dans un service de garde**

#### **7-2.01**

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

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

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

#### **(L) 7-2.02**

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

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour l'employé de cafétéria, excéder 60 jours ouvrables. Cette période de mise à pied doit être continue et se situer entre la mi-mai et la rentrée des élèves.

Malgré ce qui précède, dans le cas de l'employé de cafétéria travaillant plus de 15 heures par semaine et de celui mentionné à la clause 10-2.03, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière.

Pendant la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier, l'employé de cafétéria travaillant plus de 15 heures par semaine et l'employé de cafétéria mentionné à la clause 10-2.03 bénéficient néanmoins des jours chômés et payés auxquels ils ont droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention. En outre, afin de permettre à l'employé de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, l'employé concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels il a droit, en vertu de la convention. Si l'utilisation de ces jours de vacances ne suffit pas à lui assurer un traitement pendant toute la durée de cette mise à pied, il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels il pourrait avoir droit l'année financière suivante. Dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit l'employé concerné pour l'année financière suivante.

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

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

**(L) 7-2.03**

L'employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout surcroît de travail et poste temporairement vacant pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les 5 jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.02. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la convention. La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté des employés concernés.

**(L) 7-2.04**

Malgré la clause précédente, lorsque la commission décide de combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant, elle peut y affecter un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi.

**7-2.05**

Sous réserve de l'abolition de son poste, il est convenu que l'employé réintègre son poste à la fin de la période de mise à pied temporaire.

**7-2.06**

En outre, l'employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas 3 mois, est couvert par les dispositions suivantes :

- A) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, du régime de base d'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Il peut bénéficier de l'assurance vie à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Le paiement de la quote-part et de la taxation est réparti sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance;
- B) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.12, il est considéré au service de la commission pendant cette période de mise à pied temporaire.

**Section II Pour l'employé travaillant dans un service de garde**

**(L) 7-2.07**

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

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

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

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

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

### **7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

*Dans le présent article, les clauses précédées en marge de la lettre (L) peuvent faire 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), en vertu de l'annexe XXI.*

---

#### **Section I Dispositions générales**

##### **7-3.01**

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

##### **(L) 7-3.02**

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

##### **(L) 7-3.03**

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

##### **(L) 7-3.04**

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

Dans le cas d'événement de force majeure entraînant la fermeture totale ou partielle d'un immeuble ou d'un service de garde, la commission peut affecter temporairement les employés visés par cette fermeture totale ou partielle, et ce, jusqu'à ce que les employés puissent réintégrer leur poste ou jusqu'à ce que les postes en cause soient abolis.

##### **(L) 7-3.05**

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

Dans le cas d'un employé absent visé par les clauses 7-3.15 à 7-3.21, les clauses 7-3.32 à 7-3.36 et les clauses 7-3.40 à 7-3.46, selon le cas, et qui n'exerce pas en raison de son absence ou de son incapacité physique ou autre, un choix qu'il doit faire en vertu de ces clauses, il doit, par procuration, mandater une autre personne pour agir en son nom. À défaut, la commission exerce ce choix à sa place dans l'ordre qui y est indiqué.

##### **(L) 7-3.06**

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

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

### **7-3.07**

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

### **7-3.08**

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

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

### **7-3.09**

Lorsque, par application du présent article, un employé occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps plein ou déplace un employé occupant un poste à temps plein, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

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

### **(L) 7-3.10**

Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Sous réserve de l'application des clauses 7-1.15 et 7-3.04, la commission ne peut abolir de postes que le 1<sup>er</sup> juillet d'une année financière.

### **(L) 7-3.11**

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

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

### **7-3.12**

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

## **Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde**

### **7-3.13**

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

**7-3.14**

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

L'employé régulier occupant un 2<sup>e</sup> poste en vertu de la clause 7-1.19, bénéficie des dispositions du présent article à partir du poste qu'il détient. Lorsque son 2<sup>e</sup> poste est aboli ou s'il en est déplacé, son affectation temporaire prend fin.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou dont le poste est aboli. L'employé régulier qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.18 à 7-3.22 est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

**(L) 7-3.15**

Dans le cadre de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant :

- A) les postes du bassin prévu à la clause 7-1.15 qu'elle décide de maintenir;
- B) les postes des employés prenant leur retraite après le 30 juin, selon les conditions suivantes :
  - a) la commission entend combler le poste;
  - b) la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), à la suite d'une demande de rente de retraite, confirme l'admissibilité de l'employé avant la constitution de la banque des postes vacants;
  - c) le poste est temporairement vacant du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'à la date effective de la retraite.
- C) ainsi que les postes nouvellement créés.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre d'employés, dont le poste est aboli, dans une classe d'emplois, les employés réguliers détenant ou occupant un poste, les employés en disponibilité et les employés réguliers dont le poste est aboli de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarés excédentaires, libèrent leur poste, le cas échéant, et ce, jusqu'à ce que le nombre de postes vacants, augmenté du nombre de postes libérés, soit égal au nombre d'employés dont le poste est aboli et qui ne sont pas déclarés excédentaires.

Si l'employé régulier, devant être déclaré excédentaire en vertu de l'alinéa précédent, occupe un poste de cette classe d'emplois en vertu de la clause 7-1.19, la commission met fin à son affectation temporaire sans le déclarer excédentaire et le poste est libéré.

L'employé en disponibilité, devant être déclaré excédentaire en vertu de la présente clause, demeure en disponibilité et n'exerce pas les choix prévus à la clause 7-3.20.

Malgré ce qui précède, au lieu de le déclarer excédentaire, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai, sous réserve de la clause 7-3.22.

**(L) 7-3.16**

La commission peut convoquer une séance d'affectation, pour une classe d'emplois, au cours de laquelle les postes vacants prévus à la clause 7-3.15 et les postes libérés dans le cadre de la séance sont comblés. Les clauses 7-3.18 à 7-3.22 s'appliquent de façon concomitante. L'employé devant exercer un choix, le fait lors de la séance et dans l'ordre prévu à ces clauses, et ce, malgré la clause 7-3.24.

La commission offre les postes vacants et libérés aux employés réguliers suivants :

- l'employé régulier détenant un poste de la classe d'emplois;
- l'employé en disponibilité n'ayant pas été déclaré excédentaire selon la clause 7-3.15;
- l'employé qui bénéficie d'une protection salariale;

- l'employé déclaré excédentaire visé à la clause 7-3.20;
- l'employé dont le poste est aboli n'ayant pas été déclaré excédentaire selon la clause 7-3.15.

L'employé régulier peut exercer plus d'un choix par séance d'affectation.

**(L) 7-3.17**

L'employé régulier détenant un poste dans une classe d'emplois peut choisir un poste dans la banque de postes vacants de cette classe d'emplois prévue à la clause 7-3.15 ou un poste libéré pendant la séance d'affectation si cette mutation volontaire respecte les conditions suivantes :

- A) elle n'entraîne pas une mise en disponibilité qui autrement n'aurait pas lieu;
- B) elle n'empêche pas un employé permanent d'exercer les choix prévus à la clause 7-3.18;
- C) le poste libéré doit comporter au moins le même nombre d'heures que le poste choisi, s'il est à temps plein;
- D) le poste libéré, comme le poste choisi, doit permettre, le cas échéant, une même application de la règle du 50 kilomètres prévue à la clause 7-3.07.

**(L) 7-3.18**

L'employé régulier dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes :

- A) choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- ou
- B) déplace un employé moins ancien de sa classe d'emplois.

Si l'employé ne peut exercer l'un des choix prévus ci-dessus du fait qu'il est l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois, les dispositions de la clause 7-3.20 s'appliquent.

**(L) 7-3.19**

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

- A) choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- ou
- B) déplace l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois.

**(L) 7-3.20**

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

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

**(L) 7-3.21**

L'employé régulier déplacé en vertu du paragraphe B) de la clause 7-3.20 ou en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes :

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

**(L) 7-3.22**

- A) Lorsqu'un employé régulier ne peut déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :
  - a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
  - b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
  - c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés. L'employé ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.19 et, à défaut, de la clause 7-3.20. L'employé initialement déclaré excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant en raison de la présente clause.

- B) De même, lorsqu'un employé régulier ne peut, dans une autre classe d'emplois, déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :
  - a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
  - b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
  - c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

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

L'employé régulier ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.20 ou 7-3.21, selon le cas.

- C) Lorsqu'un employé régulier ne peut occuper un poste dans la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie, selon le cas, il exerce les choix prévus aux clauses 7-3.19 à 7-3.21 dans sa catégorie en fonction de la 2<sup>e</sup> classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.



**(L) 7-3.23**

En aucun cas, l'employé régulier déplacé ne peut être un employé temporaire embauché dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'un employé temporaire qui remplace un employé temporairement absent, l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.22 se fait en tenant compte de l'ancienneté de l'employé temporairement absent. Dans ce cadre, si un employé déplace l'employé temporairement absent, la commission met fin à l'emploi de l'employé temporaire remplaçant.

De plus, l'employé déplacé ne peut être un employé visé par les articles 10-1.00 ou 10-2.00.

**(L) 7-3.24**

L'employé qui, par application de la présente section, a le choix de déplacer un autre employé, doit communiquer sa décision à la commission, par écrit, dans les 3 jours de la réception de l'avis de la commission lui indiquant l'identité de l'employé ou des employés qu'il peut déplacer et identifiant leur poste.

**(L) 7-3.25**

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.16 sont comblés, conformément à la clause 7-1.18. La commission procède, s'il y a lieu, avant la rentrée des élèves, à l'affichage prévu au paragraphe C) de la clause 7-1-18, ou à un affichage collectif selon les mêmes délais ou à une séance d'affectation.

**Protection salariale des employés permanents autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation solaire et ceux travaillant dans un service de garde****7-3.26**

- A) Lorsque, dans le cadre de la présente section, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois par application du paragraphe A) de la clause 7-1.18.
- B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

**Section III Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire****7-3.27**

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes du secteur de l'adaptation scolaire.

L'employé régulier occupant un 2<sup>e</sup> poste en vertu de la clause 7-1.19, bénéficie des dispositions du présent article à partir du poste qu'il détient. Lorsque son 2<sup>e</sup> poste est aboli ou s'il en est déplacé, son affectation temporaire prend fin.

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la présente section, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou dont le poste est aboli. De plus, l'employé régulier qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.33 à 7-3.35 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.02, mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

En aucun cas, l'application des dispositions de la présente section ne peut entraîner de promotion.

**(L) 7-3.28**

La commission établit, au plus tard le 20 août de chaque année financière, une planification annuelle d'effectif pour le secteur de l'adaptation scolaire, qu'elle doit soumettre au syndicat 5 jours avant cette date, pour fins de consultation. Cette planification identifie les postes abolis, les postes maintenus, les postes définitivement vacants et les postes nouvellement créés. Chaque poste des classes d'emplois de technicien comprend un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. La commission établit ce temps sur une base hebdomadaire.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un ou 2 élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

- A) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'un de ces employés. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.07, à une nouvelle affectation de l'employé;
- B) la commission comble l'horaire de travail d'un employé en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

L'employé régulier dont le poste est aboli reçoit un avis écrit au moins 5 jours avant la tenue de la séance d'affectation.

**(L) 7-3.29**

La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

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

**Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

**(L) 7-3.30**

Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un ou 2 élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de la planification d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de l'employé.

**(L) 7-3.31**

La commission peut convoquer une séance d'affectation, pour une classe d'emplois, au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance sont comblés. Les clauses 7-3.32 à 7-3.36 s'appliquent de façon concomitante. L'employé peut exercer plus d'un choix par séance d'affectation.

La séance d'affectation doit avoir lieu au plus tard dans la semaine complète qui précède la rentrée des élèves. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités relatives au déroulement de la séance. Lors de cette séance, la commission fournit, pour chacun des postes vacants, les caractéristiques de la clientèle visée.

Après avoir offert tous les postes vacants disponibles, sous réserve de l'utilisation d'un employé en disponibilité, la commission offre aux employés présents à la séance d'affectation les postes temporairement vacants pour toute l'année scolaire. Les postes demeurés temporairement vacants et les postes libérés temporairement sont comblés selon la clause 7-1.30.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle comble les postes vacants selon la clause 7-1.18 et procède à un affichage d'au moins 5 jours, malgré la clause 7-1.23.

**(L) 7-3.32**

Dans le cadre de la planification d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire :

- A) L'employé conserve le poste qu'il détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de l'employé dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant.
- B) L'employé dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, il peut accepter ou refuser ce poste.

**(L) 7-3.33**

- A) L'employé régulier dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes :
  - a) choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.36;
  - ou
  - b) déplace un employé moins ancien de sa classe d'emplois;
- B) L'employé régulier qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède bénéficie des dispositions suivantes :
  - a) choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.36, de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
  - ou
  - b) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

**(L) 7-3.34**

- A) L'employé régulier déplacé en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 7-3.33 bénéficie des dispositions suivantes :
  - a) choisit un poste vacant de sa classe d'emplois, selon la clause 7-3.36;
  - b) à défaut, déplace l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois.
- B) L'employé régulier déplacé en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-3.33 choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.36.
- C) L'employé régulier qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède et l'employé déplacé en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes :
  - a) choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.36, de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
  - ou
  - b) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

**(L) 7-3.35**

- A) Lorsqu'un employé régulier ne peut déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :
- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
  - b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
  - c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

L'employé ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.34.

- B) De même, lorsqu'un employé régulier ne peut en déplacer un autre dans une autre classe d'emplois où il est tenu de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :
- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
  - b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
  - c) le poste disponible est situé à plus de 50 kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

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

L'employé régulier ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.34.

**(L) 7-3.36**

La commission offre les postes vacants aux employés réguliers suivants de la même classe d'emplois :

- les employés dont le poste est aboli;
- les employés qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai convenu entre la commission et le syndicat;
- les employés en disponibilité;
- les employés qui bénéficient d'une protection salariale.

Dans le cadre de la présente clause, l'employé qui peut choisir un poste vacant peut exercer plus d'un choix.

**7-3.37**

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.36 sont comblés, conformément à la clause 7-1.18.

**Protection salariale des employés permanents travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire****7-3.38**

- A) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.33 à 7-3.35, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois.
- B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

**Section IV Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans un service de garde****(L) 7-3.39**

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants s'appliquent uniquement aux postes des services de garde.

L'employé régulier occupant un 2<sup>e</sup> poste en vertu de la clause 7-1.19, bénéficie des dispositions du présent article à partir du poste qu'il détient. Lorsque l'employé n'est pas rappelé dans son 2<sup>e</sup> poste ou s'il en est déplacé, son affectation temporaire prend fin.

La commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou de l'employé non rappelé.

**Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés travaillant dans un service de garde****(L) 7-3.40**

Au plus tard au mois d'août mais avant la rentrée des élèves, la commission rappelle, en fonction de ses besoins, l'employé dans son service de garde, par ancienneté. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant le plus grand nombre d'heures de travail.

Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01. Les postes doivent aussi comprendre, sur une base hebdomadaire, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. La commission cherche à maintenir 20 élèves par employé.

**(L) 7-3.41**

La commission transmet au syndicat, après le rappel des employés visés à la clause 7-3.40 mais avant la rentrée des élèves, les listes suivantes :

- A) la liste, par service de garde, des employés rappelés en indiquant le nombre d'heures et l'horaire de travail de leur poste;
- B) la liste, par service de garde, des employés non rappelés;
- C) la liste, par service de garde, des postes vacants, en indiquant le nombre d'heures et l'horaire de travail.

**7-3.42**

L'employé régulier qui n'a pas été rappelé dans son service de garde, selon la clause 7-3.40, est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent. Il est considéré comme un employé non rappelé.

**(L) 7-3.43**

L'employé visé à la clause 7-3.48 doit :

- A) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois offert dans le cadre des paragraphes A) et B) de la clause 7-3.45, sous réserve de la clause 7-3.07. Il bénéficie alors d'une priorité pour combler ce poste;
- B) à défaut, déplacer l'employé non permanent à temps plein le moins ancien de sa classe d'emplois si le poste de cet employé comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'il détient.  
  
Toutefois, l'employé en disponibilité déplace cet employé peu importe le nombre d'heures du poste qu'il détient;
- C) l'employé permanent, technicien en service de garde, qui n'a pu obtenir un poste à temps plein dans sa classe d'emplois en vertu des paragraphes A) et B) précédents, exerce les mêmes choix dans la classe d'emplois d'éducateur en service de garde.

**(L) 7-3.44**

L'employé déplacé en vertu du paragraphe B) de la clause 7-3.43 choisit un poste, conformément aux paragraphes A) et B) de la clause 7-3.45. À défaut, il est mis à pied.

**(L) 7-3.45**

Après le rappel des employés selon la clause 7-3.40 mais avant la rentrée des élèves, la commission affiche, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants de technicien en service de garde et d'éducateur en service de garde.

La commission peut, plutôt que de procéder à l'affichage, convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance sont comblés. L'employé peut exercer plus d'un choix par séance d'affectation.

- A) La commission offre les postes vacants de technicien en service de garde selon l'ordre suivant :
  - a) à l'employé permanent, technicien en service de garde, visé à la clause 7-3.48, qui exerce les choix prévus à la clause 7-3.43;
  - b) à l'employé régulier, technicien en service de garde, non rappelé selon la clause 7-3.40, et l'employé régulier déplacé en vertu de la clause 7-3.43;
  - c) à l'employé régulier, technicien en service de garde, et l'employé régulier, éducateur en service de garde. Lorsque la commission procède par affichage, cet employé doit avoir posé sa candidature.
- B) La commission offre les postes vacants d'éducateur en service de garde selon l'ordre suivant :
  - a) à l'employé permanent, éducateur en service de garde, visé par la clause 7-3.48 et à l'employé permanent, technicien en service de garde, visé par le paragraphe C) de la clause 7-3.43, qui exercent les choix prévus à la clause 7-3.43;
  - b) à l'employé régulier, éducateur en service de garde, non rappelé selon la clause 7-3.40, déplacé selon la clause 7-3.43 ou qui demande une mutation et à l'employé régulier, technicien en service de garde qui demande une rétrogradation. Lorsque la commission procède par affichage, l'employé qui demande une mutation ou une rétrogradation doit avoir posé sa candidature.

**7-3.46**

- A) L'employé qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.40 et 7-3.45 est mis à pied s'il est non permanent.
- B) L'employé permanent qui n'a pu obtenir un poste à temps plein est mis en disponibilité.

**7-3.47**

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.45 sont comblés avant la rentrée des élèves, conformément à la clause 7-1.18. Toutefois, la commission peut procéder à un affichage collectif selon les mêmes délais.

**Protection salariale des employés permanents travaillant dans un service de garde****7-3.48**

- A) L'employé en disponibilité ou l'employé permanent qui n'a pu être affecté dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. La commission peut utiliser les services de l'employé pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'il détient et celui pour lequel il voit son salaire protégé.
- B) L'employé permanent, technicien en service de garde, tenu d'accepter, un poste à temps plein d'éducateur, voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Le taux de traitement de l'employé demeure évolutif pour le calcul de sa protection. L'employé conserve sa classe d'emplois pour fins de mouvement de personnel et bénéficie d'un droit de retour dans sa classe d'emplois lors de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi.

L'employé est intégré dans la classe d'emplois d'éducateur en lui accordant l'échelon correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues et directement pertinentes. L'employé bénéficie du montant de sa protection tant et aussi longtemps que son nombre d'heures travaillées rémunérées à son taux de traitement d'éducateur n'excède pas ce montant.

Si le traitement de l'employé comme éducateur est inférieur au montant de sa protection, la commission peut utiliser les services de l'employé jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures, établi en divisant le montant de sa protection par son taux de traitement dans la classe d'emplois d'éducateur, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue au paragraphe C) de la clause 8-2.01.

- C) Cependant, un employé permanent ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut d'employé à temps plein, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.
- D) Préalablement à l'application des clauses 7-1.31 et 7-1.32, l'employé permanent qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

**Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité****7-3.49****A) Preretraite**

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite à un employé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, l'employé n'a droit à aucun des avantages de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- c) seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; malgré ce qui précède, la commission peut accorder un congé de préretraite à un employé qui aurait droit à une pleine retraite au début ou pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité;
- f) l'employé admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus, accorder un congé de préretraite à un employé, selon les règles établies au présent paragraphe A).

**B) Prime de séparation**

La commission accorde une prime de séparation à un employé permanent si sa démission permet l'affectation d'un employé en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de l'employé.

La commission accorde également une prime de séparation à l'employé permanent mis en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, cet employé perd sa permanence.

La prime de séparation accordée à un employé en vertu des alinéas précédents doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque cet employé est embauché dans le secteur de l'éducation dans les 12 mois suivants son départ de la commission.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète calculée au dernier jour de travail de l'employé permanent. La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé permanent au moment où il quitte la commission.

Un employé ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

La commission ne peut accorder la prime de séparation à un employé qui refuse un poste qui lui est offert dans le cadre de la clause 7-3.50.

**C) Transfert de droits**

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



Dans le cas de l'employé qui intègre la commission, l'ancienneté qu'il transporte, établie à la date de son transfert et exprimée en années, en mois et en jours, est convertie en une date en soustrayant cette ancienneté de la date de son transfert.

## **Section VI Droits et obligations de l'employé**

### **7-3.50**

L'employé en disponibilité auquel la commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps plein situé à une distance égale ou inférieure à 50 kilomètres ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou de son lieu de domicile, et ce, par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné.

Il doit également accepter le poste ainsi offert même si celui-ci est dans une autre classe d'emplois, à la condition toutefois que cette classe d'emplois soit située dans sa catégorie.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part. L'employé dispose d'un délai de 7<sup>1</sup> jours pour accepter cette offre faite par la commission ou une autre commission scolaire.

### **7-3.51**

Lorsque par application de la clause 7-3.50, un employé doit accepter un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, il bénéficie du paragraphe A) de la clause 7-3.26, du paragraphe A) de la clause 7-3.38 ou du 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 7-3.48, selon le cas.

### **7-3.52**

A) L'employé en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisé lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de 50 kilomètres et du lieu de travail où il était au moment de sa mise en disponibilité et de son lieu de domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à 2 mois de traitement. Cette prime est égale à 4 mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des directions régionales 1, 8 ou 9 à partir d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation dans une autre commission au-delà de 50 kilomètres, tel qu'il est prévu au paragraphe précédent, permet la réintégration d'un employé déjà en disponibilité à la commission.

- B) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- C) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement, conformément aux dispositions de la convention.
- D) Lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire, conformément à la présente clause, cet employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- E) Lorsqu'un employé ou une personne en disponibilité du personnel de soutien est relocalisé ou affecté selon les dispositions du présent chapitre, il transporte chez son nouvel employeur, son statut d'employé régulier et, s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de congés de maladie non monnayables.

Il transporte également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention, et ce malgré toute disposition contraire.

La commission scolaire qui embauche cet employé reconnaît les avantages que transporte cet employé en vertu du présent paragraphe.

---

<sup>1</sup> Lire 12 jours au lieu de 7 si cette offre d'emploi implique le déménagement de l'employé en cause.

- F) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une des tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

La commission peut aussi, avec l'accord de l'employé concerné, conclure une entente de services avec un autre employeur auquel cas l'employé visé doit accepter l'affectation qui en découle.

- G) L'employé régulier n'ayant pas acquis sa permanence et ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de 2 ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de 7 jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.

- H) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

- I) L'employé relocalisé à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au Programme amélioration de l'employabilité - Aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions de la clause 7-3.50 et du paragraphe A) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à :

- a) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le trajet aller-retour;
- b) un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

- J) Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.

- K) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur public ou parapublic lorsque le Bureau national de placement ou le Bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est considéré comme ayant démissionné.

- L) L'employé régulier qui a subi une rétrogradation suite à l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.18 ou, selon le cas, des clauses 7-3.20 ou 7-3.21, 7-3.33 ou 7-3.34, ou du paragraphe B) de la clause 7-3.45, bénéficie d'un droit de retour dans son ancienne classe d'emplois, conformément au paragraphe A) de la clause 7-1.18; ce droit de retour n'est possible qu'en autant que l'employé concerné demeure à la même commission.

Advenant le refus de l'employé d'accepter le poste offert par la commission scolaire dans le cadre du droit de retour, il perd son droit de retour et les avantages de la clause 7-3.51; il bénéficie cependant des dispositions applicables lors d'une rétrogradation volontaire.

- M) Aux fins d'application du présent article, localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention. Le syndicat doit informer la commission, par écrit, de son choix dans les 60 jours de la date de la signature de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition.

- N) Aux fins d'application du présent chapitre, catégorie signifie l'une des catégories suivantes : emploi de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif, de soutien manuel.

- O) L'employé en disponibilité doit participer aux activités de recyclage proposées par la commission.

## **Section VII Obligations de la commission**

### **7-3.53**

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

### **7-3.54**

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'Instruction publique, l'employé régulier ou l'employé permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cet employé régulier ou employé permanent peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied d'employés réguliers, ni de mise en disponibilité d'employés permanents à cause de cet accord.

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

## **Section VIII Intégration des commissions scolaires**

### **7-3.55**

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

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, cette nouvelle commission scolaire, cette commission scolaire qui annexe ou cette commission scolaire restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent.

- E) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires.

### 7-3.56

#### **(Protocole) Bureau national de placement**

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

Sur demande, les relevés mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis au syndicat.

#### **(Protocole) Bureau régional de placement**

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

### **Section IX Transfert volontaire**

#### 7-3.57

Une personne qui n'est pas en disponibilité, représentée par une association accréditée qui négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et qui désire un transfert volontaire d'une commission scolaire à une autre, peut soumettre à sa commission une demande de transfert; la commission achemine cette demande au Bureau régional de placement et à la commission scolaire où cette personne désire être transférée.

#### 7-3.58

Le transfert mentionné à la clause précédente doit satisfaire aux conditions suivantes :

- A) la personne requérant le transfert doit avoir acquis sa permanence;
- B) la commission et celle où la personne désire être transférée doivent consentir par écrit à ce transfert;
- C) la demande de transfert à une autre commission scolaire ne peut s'effectuer que s'il y a un poste disponible que cette dernière entend combler;
- D) la personne requérant le transfert peut obtenir le poste dans le cadre du paragraphe I) de la clause 7-1.18;
- E) le transfert ne peut pas constituer une promotion;
- F) la personne transférée bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste pour les heures régulières effectivement travaillées;
- G) aucun frais de déménagement n'est payable à la personne transférée;
- H) lors de ce transfert, l'employé concerné transporte chez son nouvel employeur, les droits mentionnés au paragraphe C) de la clause 7-3.49;
- I) l'association accréditée représentant la personne requérante dans la nouvelle commission qui l'embauche, suite à sa demande de transfert, négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

**7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**

---

*Dans le présent article, les clauses précédées en marge de la lettre (L) peuvent faire 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), en vertu de l'annexe XXI.*

---

**(L) 7-4.01**

Un employé permanent qui doit être mis à pied à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il possède les qualifications requises, qu'il rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

**(L) 7-4.02**

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cet employé permanent bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les 24 mois suivant la date où cet employé permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cet employé permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de 24 mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cet employé.

**(L) 7-4.03**

À compter de la date où l'employé visé à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

**(L) 7-4.04**

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier ou d'attribuer un poste à un employé affecté d'une incapacité physique, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

**(L) 7-4.05**

Le présent article, à l'exception du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 7-4.02, s'applique à l'employé permanent visé par la clause 5-9.14 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 5-9.16.

**7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT****7-5.01**

Dans le cadre de discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et les impératifs budgétaires.

**7-5.02**

Lorsque la commission entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l'accréditation, elle doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis est présenté au comité de relations du travail au moins 45 jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation ainsi que la date prévue de la décision.

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de cette orientation et recherche, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des employés réguliers. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

### **7-5.03**

Le comité convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

### **7-5.04**

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les employés réguliers de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre d'employés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les employés en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces employés en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation d'y mettre fin s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps plein sur une base annuelle, cyclique, d'un ou plusieurs des employés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas sont respectées.

**CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL****8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

L'employé à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 2000-2003.

Dans les 45 jours qui suivent la date de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat la liste officielle d'ancienneté calculée au 30 juin 2005.

À compter de la date de la signature de la convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

**8-1.02**

Au 30 juin 2006, l'ancienneté d'un employé régulier est établie selon les dispositions de l'annexe XIX.

**8-1.03**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'ancienneté d'un employé correspond à une date, soit la date à laquelle il devient un employé régulier, selon la clause 1-2.12.

Lorsqu'un employé devient un employé régulier, la commission, dans les 30 jours suivants, l'informe par écrit de sa date d'ancienneté et en transmet une copie au syndicat dans le même délai.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, la date d'ancienneté d'un employé, qui appartient à un groupe différent de celui à qui s'applique la convention et qui s'intègre dans un poste, correspond à sa date d'entrée en fonction dans ce poste.

La présente clause s'applique sous réserve du chapitre 7-0.00.

**8-1.04**

L'employé régulier perd son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;
- C) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

**8-1.05**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la commission affiche la liste d'ancienneté, par ordre décroissant, mise à jour au 31 décembre précédent. Elle y ajoute le nom et l'ancienneté de l'employé devenu employé régulier depuis la dernière mise à jour et y retire, le cas échéant, le nom de l'employé visé à la clause 8-1.04.

La commission transmet au même moment la liste au syndicat.

**8-1.06**

La commission affiche la liste d'ancienneté dans ses immeubles pour une période de 45 jours ou la transmet à chaque employé.

Lorsque la commission affiche la liste d'ancienneté, elle en transmet une copie à l'employé absent depuis les 3 premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

**8-1.07**

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté affichée, par rapport à la présente mise à jour ou par rapport à la liste officielle d'ancienneté précédente, peut faire l'objet d'un grief avant que la liste affichée ne devienne officielle.

**8-1.08**

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à la fin de la période d'affichage ou 45 jours après l'envoi massif de la liste à chaque employé, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Lorsque la liste officielle d'ancienneté est modifiée à la suite d'un grief soumis selon la clause 8-1.07, la commission informe par écrit l'employé visé de la modification de sa date d'ancienneté et en transmet une copie au syndicat.

**8-1.09**

L'ancienneté d'un employé apparaissant à la liste officielle d'ancienneté est utilisée aux fins d'application de toutes les dispositions de la convention faisant référence à l'ancienneté d'un employé, et ce, jusqu'à la production de la prochaine liste officielle.

**8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL****8-2.01****a) Employé de la catégorie de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde**

La semaine régulière de travail est de 35 heures réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures.

**b) Employé de la catégorie de soutien manuel**

La semaine régulière de travail est de 38 heures et 45 minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures et 45 minutes.

**c) Employé de service de garde**

La semaine régulière de travail est de 35 heures réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé.

**8-2.02**

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, école ou centre, et ce, sujet aux clauses 8-2.06 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte 2 jours consécutifs de congé.

**8-2.03**

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu.

Malgré toute disposition contraire, en aucun cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ne peut excéder 40 heures. De même, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail couvert par le chapitre 10-0.00 ou relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaies si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.



**8-2.04**

Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01, selon le cas.

**8-2.05**

L'employé a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de 15 minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

**8-2.06**

La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date de la signature de la convention.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les employés d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires prévu aux dispositions du présent article.

**8-2.07**

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de 10 jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant le début de la journée régulière de travail ou à la fin de la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'un employé ne peut être ajusté plus de 2 fois par année;
- l'employé doit être consulté préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- l'ajustement ne peut avoir pour effet d'entraîner de changement de quart de travail;
- l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail;
- si un seul employé au sein d'un groupe de travail d'une même classe d'emplois doit être visé par cet ajustement, l'employé de ce groupe ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter.

**8-2.08**

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut, exceptionnellement, modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique justifient ces changements. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires.

À moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'un employé travaillant le jour dans un horaire de soir ou de nuit, la commission affecte dans ce nouvel horaire l'employé le moins ancien de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; l'employé doit répondre aux exigences particulières du poste.

**8-2.09**

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

**8-2.10**

La répartition des jours de travail et l'horaire de travail d'un employé occupant un poste particulier ou travaillant dans un service de garde peut être établi sur une base annuelle et comporter des journées où l'employé ne travaille pas.

**8-2.11**

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier d'un employé. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de l'employé.

Dans un service de garde, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de l'employé, conformément à la clause 7-1.32.

**8-2.12**

Pour les employés travaillant dans un service de garde, seules les dispositions suivantes s'appliquent : 8-2.01, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.06, 8-2.10, 8-2.11 et 8-2.13.

**8-2.13**

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'un employé travaillant dans un service de garde en raison d'une diminution de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

La commission et le syndicat peuvent convenir par adaptation locale de transférer en totalité l'horaire de travail de certains employés des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours, sauf lors des journées pédagogiques.

L'horaire de travail d'un employé qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail. Pour l'employé qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

**8-3.00 HEURE SUPPLÉMENTAIRE****8-3.01**

Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du travail supplémentaire.

**8-3.02**

Le travail supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

**8-3.03**

Si le travail supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau, service, école ou centre.

**8-3.04**

Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

**8-3.05**

Pour le travail supplémentaire effectué, l'employé bénéficie :

- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2<sup>e</sup> journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en heures supplémentaires.

**8-3.06**

La commission et l'employé conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et l'employé, dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu à la clause 8-3.05 peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et l'employé ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de l'employé, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé, conformément à la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et l'employé conviennent du moment où le congé peut être pris.

**8-3.07**

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que le travail supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

- A) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;
- B) au taux horaire double (200 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

**8-3.08**

Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de 4 heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que ces 4 heures soient rémunérées à taux simple.

**8-3.09**

Lorsque le travail supplémentaire est payé, conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

**8-3.10**

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à l'employé travaillant dans un service de garde uniquement lorsqu'il est requis au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée et lors des jours chômés et payés. De plus, l'employé bénéficie du paragraphe C) de la clause 8-3.05 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'un employé visé par la clause 8-2.02, au cours de la 2<sup>e</sup> journée de congé hebdomadaire.

**8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES****8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les 3 jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

**8-4.02**

Sauf dans les cas de suspension ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un employé doit être précédée, sous réserve du 4<sup>e</sup> paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé. Au cours de cette rencontre, la commission informe l'employé et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, l'employé et le syndicat est convoquée dans les 48 heures de la décision initiale de la commission.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer l'employé de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.12. Une copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

**8-4.03**

À moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins 24 heures avant l'entrée en vigueur de cette mesure disciplinaire.

**8-4.04**

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un employé faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins 48 heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

**8-4.05**

L'employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel 2 fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

De plus, sur autorisation écrite de l'employé, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel de l'employé 2 autres fois dans l'année.

**8-4.06**

L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

**8-4.07**

Pendant une suspension, il maintient sa participation aux différents régimes contributives prévus dans la convention.

**8-4.08**

En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

**8-4.09**

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier de l'employé, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les 12 mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces 12 mois, chacune de ces infractions y compris la 1<sup>re</sup> mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les 24 mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé.

**8-4.10**

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre l'employé.

**8-4.11**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

**8-4.12**

Toute mesure disciplinaire, imposée après 30 jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension, le délai de 30 jours ne s'applique pas lors de la modification.

**8-4.13**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à l'employé ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continue aussi de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

**8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

**8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

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

**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), en vertu de l'annexe XVIII.

**8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES**

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

## **CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE**

### **9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **9-1.01**

L'employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

Lorsque la rencontre avec le supérieur immédiat prévue au paragraphe précédent a eu lieu, sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, ou n'a pu avoir lieu en raison d'un motif attribuable au supérieur immédiat, le représentant syndical peut, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05, rencontrer l'employé concerné, lors de la formulation du grief; dans ce cas, le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05.

#### **9-1.02**

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

#### **9-1.03**

Dans tous les cas de grief, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

##### **A) Première étape**

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu. Pour l'employé à l'essai, le délai de grief est de 10 jours ouvrables de la date où il devient employé régulier si cette échéance est la plus éloignée.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, le(s) représentant(s) syndical(aux) accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et le(s) représentant(s) de la commission doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les 10 jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à l'employé, ni au syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 20 jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

##### **B) Deuxième étape**

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de 30 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la présente clause.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la présente clause.

#### **9-1.04**

Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

#### **9-1.05**

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

### 9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si l'amendement est soumis dans les 5 jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

### 9-1.07

Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

## 9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

### 9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe B) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef<sup>1</sup> dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis sous pli recommandé.

Une copie de cet avis doit être transmise en même temps à la commission. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-dessus sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-dessus.

### 9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre<sup>2</sup> choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, M<sup>e</sup> Jean-Guy, arbitre en chef

Blouin, M<sup>e</sup> Rodrigue  
Choquette, M<sup>e</sup> Robert  
Courtemanche, M<sup>e</sup> Louis-B.  
Dufresne, Pierre N.  
Fortier, M<sup>e</sup> Diane  
Gauvin, M<sup>e</sup> Jean  
Hamelin, M<sup>e</sup> François  
Laflamme, Gilles

Ladouceur, André  
Lussier, M<sup>e</sup> Jean-Pierre  
Morency, M<sup>e</sup> Jean  
Morin, M<sup>e</sup> Fernand  
Morin, M<sup>e</sup> Marcel  
Sylvestre, M<sup>e</sup> André  
Tousignant, M<sup>e</sup> Lyse  
Tremblay, M<sup>e</sup> Denis

ou toute autre personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, il y a entente à cet effet entre le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et celui de la Fédération ou du Ministère.

---

<sup>1</sup> L'adresse de l'arbitre en chef est : Greffe des tribunaux d'arbitrage  
Secteur de l'éducation  
Édifice Lomer Gouin  
575, St-Amable Est, bureau 2.02  
Québec (Qc) G1R 5Y8

<sup>2</sup> Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.



Malgré le paragraphe précédent, dans le cas de grief de congédiement ou dans le cas où des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les 15 jours qui suivent, il y a demande à cet effet par le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de la Fédération ou du Ministère.

### **9-2.03**

Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

### **9-2.04**

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

### **9-2.05**

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception, une copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

### **9-2.06**

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

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la 1<sup>re</sup> séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

### **9-2.07**

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

### **9-2.08**

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.

### **9-2.09**

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.

**9-2.10**

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

**9-2.11**

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

**9-2.12**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

**9-2.13**

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé, conformément à la clause 9-2.07 au moins 7 jours à l'avance.

**9-2.14**

L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours de la fin de l'audition, sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai.

L'arbitre en chef peut refuser de confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence.

**9-2.15**

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef transmet une copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère et en dépose 2 copies conformes au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

**9-2.16**

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

**9-2.17**

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la convention.

**9-2.18**

L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal, tel qu'il est prévu au Code du travail, à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

**9-2.19**

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

**9-2.20**

L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

**9-2.21**

- A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement en vertu de l'article 8-4.00.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des frais et honoraires que chaque partie doit assumer.

Les frais de remise et de désistement sont assumés par la partie qui en fait la demande ou qui se désiste.

- B) Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés en parts égales entre la commission et le syndicat.
- C) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention. Tout grief déposé antérieurement à cette date, continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention collective 2000-2003.
- D) Les frais du greffe, autres que ceux mentionnés au paragraphe A), sont assumés par le Ministère.
- E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

**9-2.22**

Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

**9-2.23**

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet une copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.

**9-2.24**

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin, conformément au Code du travail.

**9-2.25**

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

**9-3.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE****9-3.01**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage.

**9-3.02**

Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant leur entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe 7 jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

**9-3.03**

Lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique ou devant un arbitre assisté de 2 assesseurs, conformément à la clause 9-2.02.

**9-3.04**

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

- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu du présent article, selon l'ordre de réception au greffe des griefs;
- B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.

**9-3.05**

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audition.

**9-3.06**

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur-le-champ. Dans ce cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

**9-3.07**

La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et les mêmes clauses, à l'égard de la même commission et du même syndicat.

**9-3.08**

Les dispositions de l'article 9-2.00 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage, à l'exception des dispositions des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.14, du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 9-2.15, du 1<sup>er</sup> alinéa des clauses 9-2.16 et 9-2.23.

**9-4.00 MÉSSENTENTE****9-4.01**

Toute mésentente définie à la clause 1-2.18 est référée au comité de relations du travail.

## **CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS**

### **10-1.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **10-1.01**

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

- A) à l'employé y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas un employé régulier de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à l'employé de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Dans le cas d'un centre ou d'un sous-centre de formation professionnelle, l'employé de la commission qui effectue un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un DEP financé par le Ministère est considéré comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé de la commission qui effectue un travail en raison d'une augmentation temporaire ne dépassant pas 24 mois du nombre d'admissions à un cours et celui qui effectue un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérés comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

Toutefois, l'employé qui détient un statut d'employé régulier à la date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

#### **10-1.02**

La rémunération est établie comme suit :

- A) l'employé visé au paragraphe A) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par 2], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cet employé est rémunéré à ce taux.

Le taux de traitement applicable à cet employé est majoré de 15 % s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00, et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et des vacances.

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00, il a droit au taux de traitement qui est applicable majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00; quant aux vacances, cet employé a droit à 8 % de son traitement;

- B) la personne visée par le paragraphe B) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par 2], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne est rémunérée à ce taux.

Le taux de traitement applicable est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00; quant aux vacances, cette personne a droit à 8 % de son traitement;

- C) cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux étant majoré de 15 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe B) précédent;
- D) malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-dessus en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
- E) l'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

### 10-1.03

Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes ou au service de formation professionnelle et qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

### 10-1.04

L'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Définitions s'appliquant à son statut
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentations syndicales
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations du travail
4-2.00	Information
4-3.00	Conseil d'établissement
4-4.00	Comité EHDAA
5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-1.14)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.22 b)	Lésion professionnelle
5-10.00	Congé sans traitement
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon (sous réserve de toute disposition inconciliable)
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)
8-2.05	Période de repos
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
8-8.00	Changements informatiques
11-2.00	Impression de la convention

11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux
Annexe VI	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite
Annexe X	Classement de certains employés

### **10-1.05**

Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum de 15 jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

### **10-1.06**

Dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, la commission, avant chaque session de cours, procède par affichage d'au moins 5 jours ouvrables, invitant les employés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature, selon le mode prescrit. La commission établit la liste des employés ayant soumis leur candidature et en transmet une copie au syndicat.

L'employé qui soumet sa candidature s'engage, par le fait même, à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. L'employé qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

### **10-1.07**

À la suite de l'affichage prévu à la clause précédente, la commission choisit parmi les employés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant :

- A) elle rappelle au travail les employés visés à l'article 10-1.01 qui ont travaillé à la session précédente et qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11; ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- C) elle choisit parmi les employés qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- D) elle choisit parmi les autres employés.

### **10-1.08**

À la demande du syndicat, la commission lui transmet le nom des candidats retenus dans le cadre de la clause 10-1.07.

### **10-1.09**

Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail dans le cadre du présent article si cela a pour effet de porter le nombre total d'heures de travail hebdomadaire de cet employé à plus de 40 heures.

### **10-1.10**

L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

**10-1.11**

L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de 60 jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

**10-1.12**

L'employé mis à pied et qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.11 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de 18 mois après sa mise à pied. Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.

**10-1.13**

Aux fins du présent article, et ce, jusqu'au 30 juin 2006, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle; cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 15 avril 1987.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, la durée d'emploi d'un employé correspond à une date, soit la date à laquelle il complète la période de probation prévue à la clause 10-1.11.

La commission et le syndicat conviennent des modalités de conversion de la durée d'emploi détenue au 30 juin 2006, pour les employés ayant complété leur période de probation à cette date.

**Droits parentaux****10-1.14**

L'employé dont la période d'embauche est de 6 mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 suivant les conditions et modalités ci-après :

- A) l'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11;
- B) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
- C) l'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.29;
- D) l'employée bénéficie du congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18; cependant, il est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels elle peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

**10-1.15**

L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

**10-1.16**

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité toute personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle.



**10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT 15 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**

**10-2.01**

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent, selon le cas, au surveillant d'élèves et à l'employé de cafétéria travaillant respectivement 15 heures ou moins par semaine.

**10-2.02**

- A) L'employé visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.
- B) Ce taux de traitement est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de 8 % de son traitement.
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

**10-2.03**

L'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention qui, quoique travaillant 10 heures ou moins par semaine, détenait, à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention collective 1975-1979, conserve le statut d'employé à temps partiel qu'il détenait à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

L'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, dont la semaine régulière de travail est de 15 heures ou moins par semaine et qui détient le statut d'employé régulier en vertu de la convention collective 2000-2003, le conserve, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

**10-2.04**

L'employé visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Définitions s'appliquant à son statut
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 1-5.00 Accès à l'égalité
- 2-1.01 F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Représentations syndicales
- 3-2.00 Réunion de comités mixtes
- 3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :  
3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues aux clauses 10-2.10 et 10-2.11)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.22 a) Lésion professionnelle
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-9.00 Versement de la paie

7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux

### **10-2.05**

Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximal de 15 jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

### **10-2.06**

L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de 60 jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

### **10-2.07**

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

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

Pour bénéficier de ce droit de rappel, l'employé doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.06.

Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.

### **10-2.08**

Aux fins du présent article, et ce, jusqu'au 30 juin 2006, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de l'employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, la durée d'emploi d'un employé correspond à une date, soit la date à laquelle l'employé complète la période de probation prévue à la clause 10-2.06.

La commission et le syndicat conviennent des modalités de conversion de la durée d'emploi détenue au 30 juin 2006, pour les employés ayant complété leur période de probation à cette date.

### **10-2.09**

L'employé visé au présent article et victime d'une lésion professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.

Toutefois, l'employé qui a travaillé plus de 6 mois dans le cadre du présent article bénéficie également des dispositions contenues à l'annexe V.

**Droits parentaux****10-2.10**

L'employé dont la période d'embauche est de 6 mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les mêmes conditions et modalités ci-après :

- A) l'employée qui n'a pas travaillé au moins 20 semaines à la commission au cours des 12 mois précédant le congé de maternité n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11;
- B) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
- C) l'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.29;
- D) l'employée bénéficie du congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18; cependant, il est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les 4 jours auxquels elle peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

**10-2.11**

L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

## **CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

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

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

### **11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION**

#### **11-2.01**

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

#### **11-2.02**

Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions en nombre suffisant pour ses membres.

#### **11-2.03**

Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.02, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les 30 jours de la date de la signature de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la convention suffisant pour ses membres.

### **11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION**

#### **11-3.01**

Seuls les arrangements locaux en vigueur au 30 juin 1998 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.

#### **11-3.02**

Les parties reconnaissent l'importance d'adapter la convention en fonction des particularités des divers milieux. En conséquence, elles favorisent le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.

#### **11-3.03**

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des employés. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.

#### **11-3.04**

Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :

- le traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum des heures supplémentaires;
- l'acquisition de la permanence;

- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- les clauses 6-7.01 à 6-7.04, 6-7.06 à 6-7.11 et 6-7.13 à 6-7.15.

#### **11-3.05**

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de 8 jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet de modifications.

#### **11-3.06**

Toute entente, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes :

- A) elle doit être par écrit;
- B) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- C) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail.

#### **11-3.07**

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

#### **11-3.08**

Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.06.

#### **11-3.09**

À la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.

#### **11-3.10**

Sous réserve des dispositions de la convention ou si la commission et le syndicat en ont convenu autrement, l'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement à tout arrangement local ou adaptation locale conforme au présent article et qui lui est applicable.

### **11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

#### **11-4.01**

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

### **11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES**

#### **11-5.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

#### **11-5.02**

Toutes les clauses de la convention auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de la convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur de l'éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention.

**11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION****11-6.01**

La convention entre en vigueur conformément aux dispositions de la loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43) et n'a pas d'effet rétroactif, sauf dispositions expresses à l'effet contraire contenues à l'annexe XX et aux clauses auxquelles elle réfère. Il est entendu que les montants déjà versés par la commission réduisent d'autant ceux à être versés au même titre en vertu de la convention.

Les stipulations découlant de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 entre les parties négociantes à l'échelle nationale et qui ont fait l'objet d'une signature entre les parties le 12 avril 2006, n'ont pas d'effet rétroactif, sauf dispositions expresses à l'effet contraire.

Lorsqu'un article, une clause ou une annexe de la convention fait référence à la date de signature ou à l'entrée en vigueur de la convention pour les fins de calcul d'un délai, la date du 12 avril 2006 est utilisée.

**11-6.02**

*Le 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cette clause découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

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**

Pour les employés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés, en application de la clause 11-6.01, le sont dans les 60 jours de cette date.

**11-6.04**

Pour les employés à l'emploi de la commission entre le 1<sup>er</sup> avril 2006 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces employés dans les 120 jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

L'employé concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la production de la liste. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-6.01 le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande de l'employé au syndicat.

**11-6.05**

La commission fournit aux employés, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

**11-6.06**

La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe I dans les 45 jours de la signature de la convention.

**11-6.07**

À moins d'une stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

**11-6.08**

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date de la signature de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis, conformément aux dispositions du Code du travail.

**11-6.09**

L'employé régulier ou à l'essai, occupant un poste à temps partiel, autre que l'employé régulier et à l'essai travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde ou occupant un poste particulier, bénéficie des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du paragraphe C) de la clause 2-1.01 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

**11-6.10**

L'employé temporaire, occupant un poste à temps partiel, autre que l'employé temporaire travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde ou occupant un poste particulier, bénéficie du 2<sup>e</sup> alinéa du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

**11-7.00 STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE****11-7.01**

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance de négocier et d'agréer de stipulations à l'échelle locale ou régionale en fonction des particularités de leur milieu relativement aux matières définies par les parties négociantes à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

**11-7.02**

La commission et le syndicat procèdent à la négociation et à l'agrément de ces stipulations dans le respect des articles pertinents de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

**11-7.03**

La commission et le syndicat s'entendent sur les modalités de libération d'un employé régulier afin de convenir des stipulations à être négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

**11-7.04**

Sous réserve des dispositions de la convention ou si la commission et le syndicat en ont convenu autrement, l'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement à toute stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale conforme au présent article et qui lui est applicable.

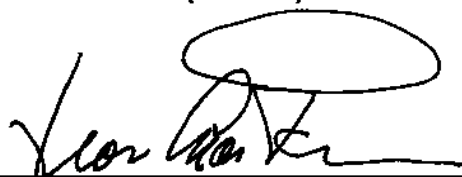
À l'exception des modifications apportées à certaines stipulations de la convention collective 2000-2003 par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43), les parties négociantes à l'échelle nationale reconnaissent que les modifications apportées aux stipulations de la convention collective 2000-2003 telles que reproduites dans la présente convention collective 2005-2010 sont conformes à l'entente de principe intervenue le 15 décembre 2005 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).

Le fait de la signature du présent document ne pourra être invoqué par les parties dans le cadre des recours déposés devant la Commission des relations du travail ou toutes autres contestations à l'encontre de la validité de la dite loi.

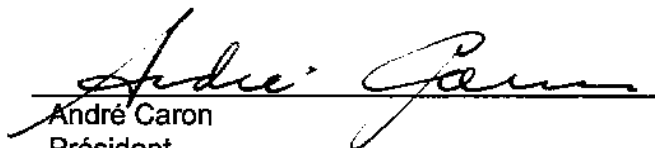
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 12<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2006.

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

**LA FÉDÉRATION INDÉPENDANTE DES  
SYNDICATS AUTONOMES (FISA) POUR  
LE COMPTE DES SYNDICATS  
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS DE  
SOUTIEN DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES FRANCOPHONES  
QU'ELLE REPRÉSENTE**



Jean-Marc Fournier  
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport



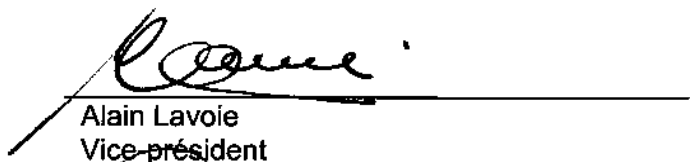
André Caron  
Président  
Fédération des commissions scolaires du  
Québec



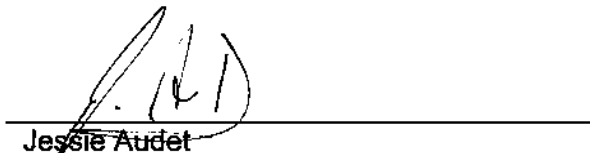
Gilles Hébert  
Président



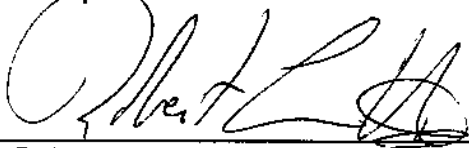
Réjean Beauchemin  
Président



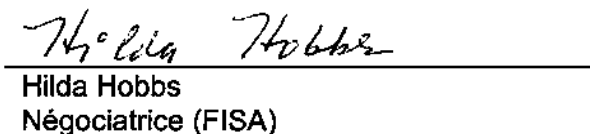
Alain Lavoie  
Vice-président



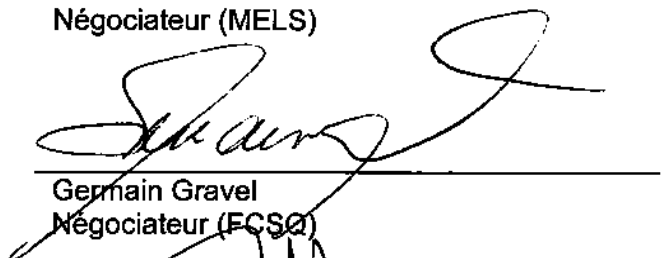
Jessie Audet  
Représentant, secteurs public et  
parapublic



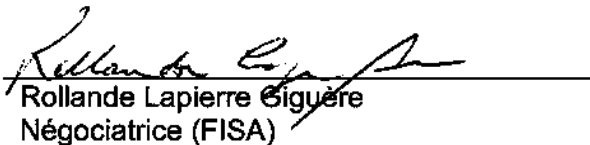
Robert Frenette  
Négociateur (MELS)



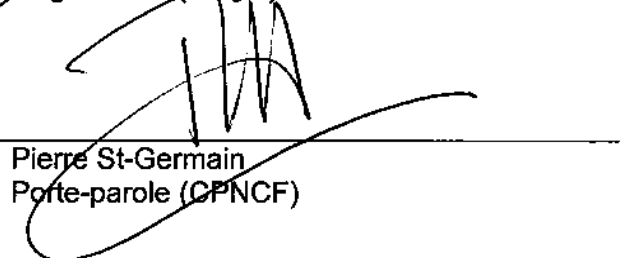
Hilda Hobbs  
Négociatrice (FISA)



Germain Gravel  
Négociateur (FCSQ)



Rollande Lapière Biguère  
Négociatrice (FISA)



Pierre St-Germain  
Porte-parole (CPNCF)



M<sup>re</sup> Élise Leclerc  
Porte-parole (FISA)



## ANNEXE I

*La présente annexe ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cette annexe découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

### EMPLOYÉS DE SOUTIEN

#### 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

	Page
<b>I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE</b>	
<b>I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique</b>	
Infirmière ou infirmier .....	134
Technicienne ou technicien de travail social.....	136
Technicienne ou technicien de travaux pratiques .....	137
Technicienne ou technicien en administration .....	135
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	135
Technicienne ou technicien en audiovisuel.....	135
Technicienne ou technicien en bâtiment.....	137
Technicienne ou technicien en documentation .....	134
Technicienne ou technicien en écriture braille .....	134
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée .....	136
Technicienne ou technicien en électronique .....	137
Technicienne ou technicien en formation professionnelle .....	137
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire .....	136
Technicienne ou technicien en informatique.....	137
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	138
Technicienne ou technicien en loisir .....	135
Technicienne ou technicien en organisation scolaire.....	136
Technicienne ou technicien en psychométrie .....	134
Technicienne ou technicien en service de garde.....	134
Technicienne ou technicien en transport scolaire .....	135
Technicienne-interprète ou technicien-interprète.....	138
<b>I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique</b>	
Apparitrice ou appariteur.....	139
Éducatrice ou éducateur en service de garde.....	139
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance.....	140
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire.....	140
Opératrice ou opérateur en imprimerie .....	141
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale.....	141
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I.....	142
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale.....	142
Préposée ou préposé aux élèves handicapés .....	143
Relieuse ou relieur .....	143
Surveillante ou surveillant d'élèves .....	143
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur .....	143
<b>II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</b>	
Acheteuse ou acheteur .....	144
Agente ou agent de bureau, classe I .....	144
Agente ou agent de bureau, classe II .....	144
Agente ou agent de bureau, classe principale.....	144
Auxiliaire de bureau .....	145
Magasinière ou magasinier, classe I.....	145
Magasinière ou magasinier, classe II.....	145
Magasinière ou magasinier, classe principale .....	146
Opératrice ou opérateur en reprographie.....	146
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale.....	146
Secrétaire d'école ou de centre .....	147
Secrétaire de gestion .....	147
Secrétaire.....	147

### III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

#### III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Apprentie ou apprenti de métiers .....	148
Ébéniste .....	148
Électricienne ou électricien .....	148
Électricienne ou électricien, classe principale.....	148
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie.....	148
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes .....	148
Mécanicienne ou mécanicien, classe I.....	148
Mécanicienne ou mécanicien, classe II.....	148
Menuisière ou menuisier .....	149
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien .....	149
Peintre.....	149
Serrurière ou serrurier.....	149
Soudeuse ou soudeur.....	149
Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	149
Tuyauteuse ou tuyauteur .....	149
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien.....	149

#### III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Aide de métiers .....	150
Aide général de cuisine.....	150
Aide-conductrice ou aide conducteur de véhicules lourds .....	150
Buandière ou buandier.....	150
Concierge (9 275 m <sup>2</sup> et plus).....	150
Concierge (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ).....	150
Concierge de nuit (9 275 m <sup>2</sup> et plus).....	150
Concierge de nuit (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ).....	150
Conductrice ou conducteur de véhicules légers .....	150
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds .....	150
Cuisinière ou cuisinier, classe I.....	150
Cuisinière ou cuisinier, classe II.....	150
Cuisinière ou cuisinier, classe III.....	150
Gardiennne ou gardien .....	151
Jardinière ou jardinier.....	151
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I .....	151
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II .....	151
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III .....	151

**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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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 paratechnique**Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
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

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31 \$</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01 \$</b>
<b>Apprentie ou apprenti de métiers</b>					
1 <sup>re</sup> année	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32
2 <sup>e</sup> année	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
3 <sup>e</sup> année	15,11	15,41	15,72	16,03	16,35
4 <sup>e</sup> année	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
<b>Ébéniste</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Électricienne ou électricien</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Électricienne ou électricien, classe principale</b>	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
<b>Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie</b>	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe II</b>	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe I</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes</b>					
<b>Classe 4</b>	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
<b>Classe 3</b>	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
<b>Classe 2</b>	20,03	20,43	20,84	21,26	21,69
<b>Classe 1</b>	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38

<b>Classe d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31 \$</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01 \$</b>
<b>Menuisière ou menuisier</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
<b>Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
<b>Peintre</b>	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
<b>Serrurière ou serrurier</b>	18,03	18,39	18,76	19,14	19,52
<b>Soudeuse ou soudeur</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Spécialiste en mécanique d'ajustage</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Tuyauteuse ou tuyauteur</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien</b>	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

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31 \$</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01 \$</b>
<b>Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds</b>	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
<b>Aide de métiers</b>	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
<b>Aide général de cuisine</b>	14,81	15,11	15,41	15,72	16,03
<b>Buandière ou buandier</b>	15,08	15,38	15,69	16,00	16,32
<b>Concierge (9 275 m<sup>2</sup> et plus)</b>	17,93	18,29	18,66	19,03	19,41
<b>Concierge (moins de 9 275 m<sup>2</sup>)</b>	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
<b>Concierge de nuit (9 275 m<sup>2</sup> et plus)</b>	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
<b>Concierge de nuit (moins de 9 275 m<sup>2</sup>)</b>	15,86	16,18	16,50	16,83	17,17
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules légers</b>	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules lourds</b>	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe III</b>	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe II</b>	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe I</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

<b>Classe d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31 \$</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01 \$</b>
<b>Gardiennne ou gardien</b>	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
<b>Jardinière ou jardinier</b>	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)</b>	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)</b>	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)</b>	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62

**ANNEXE II FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'employé pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00 de la convention.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cet employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé et son ancien domicile est supérieure à 65 kilomètres.

**Frais de transport de meubles et effets personnels**

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

**Entreposage**

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à tout employé tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cet employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où l'employé ne tient pas logement, la commission paie une allocation de déplacement de 200 \$.

**Compensation pour le bail**

- 7) L'employé visé au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

**Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison**

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant le domicile de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes :
  - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement des droits de mutation de propriétaire exigible du propriétaire par la municipalité, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison constituant son domicile, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, du fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

#### **Frais de séjour et d'assignation**

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'employé de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission ou si le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'employé pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission scolaire qui l'engage.

**ANNEXE III            RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**

**CONTRAT INTERVENU**

**ENTRE**

**LA COMMISSION SCOLAIRE** \_\_\_\_\_

**CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION**

**ET**

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**ADRESSE :** \_\_\_\_\_

**CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYÉ**



**OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ****I- Durée du contrat**

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

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

**II- Durée du congé autofinancé**

Le congé autofinancé est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé, conformément à la convention, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Dans le cas où l'employé en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.05 de la convention.

Au cours du congé autofinancé, l'employé ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les employés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé autofinancé ne peut pas débiter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de l'employé a commencé à être autofinancé.

**III- Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé reçoit \_\_\_\_% du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.05 de la convention)

**IV- Avantages**

**A)** Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance vie;
- régime d'assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
- conservation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

**B)** Pendant le congé autofinancé, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

- C) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.
- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- F) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

#### **V- Retraite, désistement ou démission de l'employé**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites.

##### **A) L'employé a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)**

L'employé rembourse<sup>1</sup> à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

##### **B) L'employé n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)**

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

##### **C) Le congé autofinancé est en cours**

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par l'employé pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

#### **VI- Mise à pied ou congédiement de l'employé**

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

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

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement et des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peuvent excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

---

<sup>1</sup> La commission et l'employé peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

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

#### **VIII- Mise en disponibilité de l'employé**

Dans le cas où l'employé est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant l'employé relocalisé s'appliquent.

#### **IX- Décès de l'employé**

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission par application de l'article V.

#### **X- Invalidité**

##### **A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'employé, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32 de la convention.

Par ailleurs, il a droit, durant son congé autofinancé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

##### **B) L'invalidité survient après que l'employé ait bénéficié de son congé autofinancé**

La participation de l'employé au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

##### **C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié**

Dans ce cas, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1° il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'employé a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, basée sur son traitement régulier;

- 2° il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32 de la convention, est basée sur son traitement régulier.

**D) L'invalidité dure plus de 2 ans**

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission en application de l'article V.

**XI- Accident du travail et maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article 5-9.00 de la convention s'applique à la date de l'événement; l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

**XII- Congé de maternité (21 ou 20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)**

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de 21 semaines ou 20 semaines, pour le congé maternité, selon le cas ou de 10 semaines pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, l'employé peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

**XIII- Documentation**

La commission et l'employé conviennent que la commission scolaire transmet une copie du présent contrat au syndicat.

En foi de quoi, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la commission scolaire

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

**ANNEXE IV DROITS PARENTAUX**

*La présente annexe ne fait pas partie de l'entente intervenue le 15 décembre 2005 et ne fait pas l'objet de signature entre les parties négociantes à l'échelle nationale. Cette annexe découle de l'application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43).*

**Dispositions transitoires**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 à l'employé qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi.

**Modifications relatives aux droits parentaux**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

**ANNEXE V LÉSION PROFESSIONNELLE**

- A) Tant que l'employé qui a travaillé plus de 6 mois dans le cadre de l'article 10-2.00 de la convention a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, il a droit de recevoir de la commission en lieu et place de chaque paie et, conformément à la clause 10-2.05 de la convention, selon le cas, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu que la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit lui verser, le cas échéant, conformément à la Loi.

La commission effectue, sur ce montant, toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi ou la convention.

- B) Lorsque la commission, par application du paragraphe précédent, avance quelque montant à un employé, ce dernier doit signer les formules requises afin d'autoriser la Commission de la santé et de la sécurité du travail à rembourser à la commission tout montant ainsi versé. En aucun cas, la commission ne peut être tenue de verser à un employé un montant supérieur au traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail ni un montant supérieur à l'indemnité de remplacement du revenu que verse la Commission de la santé et de la sécurité du travail à cet employé, le cas échéant.
- C) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) précédents, les paragraphes A), B) et F) de la clause 5-9.03 de la convention s'appliquent.
- D) L'employé concerné ne peut, par application de la présente annexe, le cas échéant, bénéficier de plus de droits dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- E) Si la commission avance à un employé quelque montant qui ne peut être remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la commission peut alors récupérer de l'employé tout montant ainsi versé, conformément à l'article 6-9.00 de la convention.

**ANNEXE VI LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE****1) RETRAITE GRADUELLE**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux employés retraités qui se prévaudraient de ce programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, à la suite de la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

**2) RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des employés retraités du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

**3) NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

**4) MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des participants, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

**ANNEXE VII MÉDIATION ARBITRALE**

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

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

- 4) À défaut de règlement, le médiateur-arbitre doit disposer du grief, conformément aux clauses 9-3.05 et 9-3.06 de la convention et aux dispositions de l'article 9-2.00 de la convention qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.
- 5) Conformément à la clause 9-2.21 de la convention, lorsque les parties conviennent de la médiation arbitrale, les frais et honoraires du médiateur-arbitre, qu'il dispose du grief ou qu'il y ait règlement entre les parties, sont assumés en parts égales par la commission et le syndicat.



**ANNEXE VIII MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à un employé de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées<sup>1</sup> par semaine ne peut être inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 2) Seul l'employé régulier à temps plein ou l'employé régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, l'employé doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'employé signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

- 5)
  - A) L'employé qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.
  - B) La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.
  - C) En même temps que sa demande, l'employé fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels il a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé accumule son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par l'employé avant le début de l'entente. L'employé a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé est considéré, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00 de la convention, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 de la convention sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.
- 11) La commission et l'employé signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

- 12) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que l'employé aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Pendant la durée de l'entente, l'employé et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'employé ne s'était pas prévalu du régime.
- 14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, l'employé qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la convention s'appliquant à l'employé à temps partiel.
- 15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par l'employé participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.26 de la convention.
- 16) À la fin de l'entente, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****ENTENTE INTERVENUE****ENTRE**

La commission scolaire \_\_\_\_\_  
appelée ci-après la commission

**ET**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
Appelé ci-après l'employé

**OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

**1) Période de mise à la retraite de façon progressive**

Le présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 3) et 4) ci-après mentionnées.

**2) Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées<sup>1</sup> par l'employé est égal à \_\_\_ % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et l'employé peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

**3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente**

Dans le cas où l'employé n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'employé aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder 5 ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

<sup>1</sup> Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

**4) Nullité ou fin de l'entente**

- A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de l'employé ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3), l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.
- C) L'entente prend également fin lorsque l'employé est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
- D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

**En foi de quoi**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_.

---

Pour la commission scolaire

---

Signature de l'employé

**ANNEXE IX                    AFFECTATION D'UN EMPLOYÉ AU-DELÀ DE 50 KILOMÈTRES**

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours de la date de la signature de la convention.

Ce comité a pour mandat :

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

Le comité est composé de 6 membres :

- 3 représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- 3 représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

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

**ANNEXE X                    CLASSEMENT DE CERTAINS EMPLOYÉS**

Cette annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la convention constitue la 1<sup>re</sup> convention et aux employés qui bénéficient d'une 1<sup>re</sup> accréditation avant le 31 mars 2010.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les 60 jours de la date de la signature de la convention par les parties locales, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir par la même occasion une copie au syndicat.

L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les 90 jours de la réception de son avis de classement.

En cas de réponse insatisfaisante de la commission ou, à défaut, de réponse dans les 30 jours ouvrables de la réception du grief de classement, l'employé ou le syndicat peut, dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.15 de la convention.

En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant la date de la signature de la convention pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure à la date de la signature de la convention.

**ANNEXE XI                    LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CLASSE D'EMPLOIS  
D'ÉDUCATRICE OU D'ÉDUCATEUR EN SERVICE DE GARDE**

Les parties conviennent de poursuivre les travaux, prévus à l'article 7 de l'annexe XIX de la convention collective 2000-2003, relatifs à la définition des qualifications requises pour la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

## **ANNEXE XII ENTENTE SUR L'ARBITRAGE DE GRIEFS**

Dans le but de réduire les coûts du système d'arbitrage et d'en améliorer l'efficacité, les parties conviennent de ce qui suit :

### **1) Formation d'un comité national de règlements des griefs qui a comme mandat**

- A) de coordonner l'application des différentes mesures et procédures prévues à la présente entente;
- B) de coordonner les opérations visant le nettoyage, le déblayage et l'épuration de la liste des griefs actifs;
- C) d'aider les parties à régler des griefs;
- D) d'orienter les parties vers le mode approprié d'arbitrage;
- E) d'éviter que des griefs fixés pour l'arbitrage n'entraînent des coûts en raison de remise ou d'annulation.

### **2) Opération médiation préarbitrale**

Les griefs non réglés lors de l'opération précédente sont soumis avec l'accord des parties locales à un médiateur ayant un pouvoir de recommandation.

Dans le cadre de cette opération, l'article 3-2.00 de la convention concernant les comités mixtes s'applique pour la durée des réunions entre les parties locales.

### **3) Opération arbitrage**

Les griefs non réglés sont soumis, avec l'accord des parties locales, à la procédure d'arbitrage accélérée.

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

- A) Les parties conviennent de ne pas augmenter les sommes consacrées aux frais et aux honoraires des arbitres ainsi que d'augmenter le nombre de griefs solutionnés (sentence arbitrale, règlement hors cour et autres moyens).
- B) Mise en place de conférences préparatoires en 2 étapes :
  - 1) Discussion, entre les procureurs au dossier au moins 30 jours avant la date prévue pour l'audition, qui pourrait porter sur :
    - l'opportunité de régler hors cour ou de poursuivre;
    - les objections potentielles;
    - le contenu et le déroulement de la preuve.
  - 2) Rencontre entre les procureurs, en présence de l'arbitre, une demi-heure avant le début de l'audition, afin de discuter du déroulement de l'audition et ainsi optimiser le temps utile d'une journée d'audition.
- C) Les journées d'audition additionnelles passent par la procédure mensuelle de la fixation des griefs au rôle d'arbitrage.
- D) Les parties réservent une portion des journées d'audition afin de permettre l'application de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré.
- E) Les journées d'audition se tiennent le plus possible dans le milieu lorsque des salles sont disponibles sans frais.
- F) Les arbitres sont invités à rédiger des sentences arbitrales plus concises.

### **5) Médiation préarbitrale**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale pour certains griefs. À cet effet, les parties locales expédient au greffe un avis conjoint indiquant, le cas échéant, le nom du médiateur qu'elles ont choisi à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.02 ou parmi les médiateurs à l'emploi des services de médiation du gouvernement.



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

Le greffe en dépose 2 copies conformes au Bureau du commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs désignés conjointement par la commission et le syndicat.

Les griefs qui n'ont pu faire l'objet d'un règlement par le moyen de la médiation préarbitrale sont traités selon la procédure d'arbitrage convenue entre les parties et les frais et honoraires sont assumés selon le paragraphe A) de la clause 9-2.21 de la convention. Lors de l'arbitrage, le greffier en chef ne peut pas nommer le médiateur ayant agi dans ces griefs comme arbitre.

Les honoraires et frais d'un arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiateur sont assumés en parts égales par les parties.

## **6) Arbitrage accéléré**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré. Dans ce cas, un avis à cet effet, signé conjointement par les représentants des parties, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01 de la convention. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe 7 jours avant la date prévue pour la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

Malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage; advenant l'exercice de ce droit par l'une des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique ou devant un arbitre assisté de 2 assesseurs.

L'audition d'un grief soumis à telle procédure ne devrait normalement pas excéder une demi-journée.

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

- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu de la procédure de l'arbitrage accéléré, selon l'ordre de réception au greffe;
- B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02 de la convention;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les 5 jours de la fin de l'audition.

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur-le-champ, telle objection n'ayant pas pour effet de retarder l'audition. Dans ce cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et les mêmes clauses à l'égard de la même commission et du même syndicat.

Les dispositions du chapitre 9-0.00 de la convention s'appliquent à l'arbitrage accéléré en faisant les adaptations nécessaires à l'exception des dispositions incompatibles avec la procédure d'arbitrage accélérée de la présente entente.

**ANNEXE XIII                    COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

Les parties conviennent de former un comité de travail relatif à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage et de tenir une 1<sup>re</sup> rencontre avant le 15 juin 2006.

Le mandat de ce comité est :

- A) de mettre à jour les listes des arbitres apparaissant aux clauses 6-1.15 et 9-2.02 de la convention;
- B) 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;
- C) d'analyser toute proposition visant à améliorer l'efficacité de la procédure de règlement de griefs, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales;
- D) de revoir l'annexe VII portant sur la médiation arbitrale et l'annexe XII portant sur l'arbitrage de grief;
- E) de convenir, s'il y a lieu des solutions appropriées.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

**ANNEXE XIV PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 1) Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux employés de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, à la commission de protéger l'emploi des employés, d'optimiser l'utilisation des employés en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.
- 2) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les employés réguliers permanents qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
- 3) À la suite d'une demande écrite de l'employé adressée à la commission, celle-ci peut accorder à l'employé une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe précédent.

- 4) La commission et l'employé conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder 20 % du temps travaillé par l'employé.
- 5) Après entente avec la commission, l'employé peut mettre fin à sa participation au programme.
- 6) Durant sa participation au programme, l'employé conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages et les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la convention.

Malgré le paragraphe précédent, l'article 8-3.00 (Heure supplémentaire) de la convention s'applique à l'employé sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.

- 7) Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission doit continuer à verser sa quote-part des contributions à la CARRA et l'employé doit continuer à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, comme s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.
- 8) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant la réduction du temps de travail, l'employé doit avoir accompli au moins 36 mois de service auprès d'un employeur (commission scolaire ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

Ces absences cumulatives sans traitement de l'employé ne doivent pas excéder 5 ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de 3 ans, tous congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cet employé.

- 9) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

**ANNEXE XV PRÊT DE SERVICE À UN ORGANISME**

- 1) Sur demande écrite de l'employé ou de l'organisme, la commission peut avec l'accord de l'employé et en tenant compte des besoins du service, de l'école ou du centre, prêter les services de l'employé à l'organisme.
- 2) La commission, l'employé et l'organisme conviennent de la période, de la durée et des autres conditions du prêt de service.
- 3) Au terme du prêt de service, l'employé réintègre son poste sous réserve de l'application de l'article 7-3.00 de la convention.

**ANNEXE XVI DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES**

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

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

**ANNEXE XVII            LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES**

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale, d'une part, et la partie patronale négociante à l'échelle nationale, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les commissions scolaires et les syndicats à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

**ANNEXE XVIII MATIÈRES DEVANT FAIRE L'OBJET DE STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE**

- 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 de définir, comme matières faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, les articles suivants :

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

**1-3.00** Respect des droits et libertés de la personne

**1-4.00** Harcèlement sexuel en milieu de travail

**1-7.00** Harcèlement psychologique

**CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL**

**5-5.00** Participation aux affaires publiques

**5-7.00** Perfectionnement (sauf le quantum)

**5-8.00** Responsabilité civile

**5-10.00** Congé sans traitement

**CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**

**6-5.00** Frais de voyage et de déplacement

**6-8.00** Location et prêt de salles ou de locaux (sauf les quanta)

**6-9.00** Versement de la paie

**CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**8-5.00** Santé et sécurité

**8-6.00** Vêtements et uniformes

**8-7.00** Changements technologiques

**8-8.00** Changements informatiques

**Chapitre 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

**11-1.00** Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie

- 2) Toutefois, tant que la commission et le syndicat ou les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas convenu en vertu de la présente annexe des stipulations visant un des articles énumérés au paragraphe 1), toute entente locale, adaptation locale ou arrangement local visant cet article, en vigueur au moment de la signature de la convention, continue de s'appliquer. À défaut, les stipulations transitoires ci-après encadrées relatives à ce même article s'appliquent.



- 3) La commission et le syndicat disposent d'un délai de 12 mois à compter de la date de la signature de la convention pour convenir des stipulations relatives aux articles énumérés au paragraphe 1).
- 4) Malgré la clause 11-7.03 de la convention, à la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes. La commission et le syndicat conviennent des libérations pour fins de préparation des rencontres conjointes. L'employé libéré doit en aviser son supérieur immédiat au moins 48 heures avant le début de son absence.
- 5) Au terme du délai prévu au paragraphe 3), à défaut d'entente sur un des articles prévus au paragraphe 1), le délai est automatiquement prolongé d'une période maximale de 6 mois.  
  
Durant cette période, la commission et le syndicat peuvent s'adjoindre à leurs frais une personne-ressource pour participer aux rencontres conjointes sans pour autant qu'elle agisse à titre de porte-parole.
- 6) Au terme de cette prolongation, s'il y a lieu, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent des stipulations relatives aux articles énumérés au paragraphe 1) n'ayant pas fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.
- 7) Toutes stipulations convenues dans le cadre de la présente annexe entre la commission et le syndicat ou entre les parties négociantes à l'échelle nationale constituent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale et remplacent, à la date convenue, les stipulations transitoires ci-après encadrées visant les articles énumérés au paragraphe 1) ainsi que toute entente locale, adaptation locale ou arrangement local visant ces mêmes articles.

## STIPULATIONS TRANSITOIRES

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

#### 1-3.01

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

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent. La commission s'engage également à respecter la confidentialité dans l'administration des certificats médicaux.

#### 1-3.02

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

#### 1-3.03

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

**1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL****1-4.01**

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

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

**1-4.02**

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

**1-4.03**

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

**1-4.04**

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

**1-4.05**

Ce comité a pour mandat de faire enquête sur une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail qui lui est acheminée et de recommander à la commission, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées. Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de sa formation.

**1-4.06**

Le nom des personnes impliquées ainsi que les circonstances entourant la plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail doivent être traités de façon confidentielle, sous réserve de la preuve requise lors d'un arbitrage, le cas échéant.

**1-4.07**

À défaut par la commission d'adopter une solution jugée satisfaisante à la suite du rapport du comité, l'employé concerné ou le syndicat, avec l'accord de cet employé, peut soumettre un grief; dans ce cas, le délai de soumission de grief court à compter de la date de remise du rapport prévu à la clause 1-4.05 ou de la date où ce rapport aurait dû être remis.

Le grief est soumis directement à l'arbitrage.

**1-4.08**

L'arbitre doit procéder de façon à sauvegarder la dignité et la réputation de toute personne concernée par le grief.

**1-4.09**

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent à tout grief soumis dans le cadre du présent article dans la mesure où elles sont compatibles.

**1-7.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE****1-7.01**

La commission et le syndicat coopèrent à l'application des dispositions sur le harcèlement psychologique pour lesquelles la Loi sur les normes du travail, (L.R.Q., c. N-1.1), prévoit qu'elles sont réputées faire partie intégrante de cette convention.

**5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES****5-5.01**

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

**5-5.02**

L'employé régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la 10<sup>e</sup> journée qui suit le jour des élections.

**5-5.03**

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

**5-5.04**

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

**5-5.05**

L'employé régulier, élu à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

**5-5.06**

Dans les 21 jours de la fin de son mandat, l'employé signifie à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

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

**5-7.00 PERFECTIONNEMENT****Formation d'un comité de perfectionnement****5-7.02**

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

Un maximum de 3 représentants syndicaux peuvent être libérés en même temps pour assister au comité de perfectionnement, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**Définition****5-7.03**

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

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

**Cours dispensés par la commission****5-7.04**

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

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

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

**5-8.02**

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

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

**5-8.03**

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

**5-8.04**

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

**5-8.05**

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

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

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

**5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT****5-10.01**

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

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

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

**5-10.02**

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

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

**5-10.03**

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

**5-10.04**

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

**5-10.05**

En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, l'employé rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

**5-10.06**

L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

**5-10.07**

Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputé comme motif valable :

- a) une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'un employé ou d'une personne en disponibilité à la condition que ce congé soit d'au moins un mois et n'excède pas 12 mois;
- b) une demande de congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement, et ce, pour une période n'excédant pas 12 mois;
- c) sous réserve des dispositions du 2<sup>e</sup> paragraphe de la clause 5-10.08, une demande de congé sans traitement pour études conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue.

**5-10.08**

La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder 12 mois consécutifs. Pour l'employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde, le congé doit couvrir toute l'année scolaire. L'employé régulier peut bénéficier de ce congé si sa date d'ancienneté est antérieure d'au moins 7 années de la date de sa demande et s'il s'est écoulé 7 ans depuis le dernier congé. Durant ce congé, l'employé conserve sa date d'ancienneté.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas un remplaçant, s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'un employé à la fois par bureau, service, école ou centre, ce congé pour ou durant la même période; l'employé le plus ancien a alors priorité.

De plus, les clauses 5-10.03, 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent à ce congé.

**5-10.09**

Sous réserve des dispositions de l'article 8-4.00, un employé permanent qui, à la suite de la perte ou à la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient un congé sans traitement pour une période n'excédant pas 12 mois, à moins que la commission puisse procéder à une affectation temporaire de cet employé, après entente avec le syndicat; l'employé bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.

**5-10.10**

L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins 30 jours avant son retour.

**6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT****6-5.01**

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

**6-5.02**

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

**6-5.03**

L'employé qui utilise son véhicule automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.05.

**6-5.04**

Les autres frais (transport en commun, taxi, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

**6-5.05**

L'employé qui utilise son véhicule automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins 100 000 \$ pour dommages au bien d'autrui.

**6-5.06**

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

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

**6-5.07**

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

**6-5.08**

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

**6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX****6-8.02**

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

- A) concierge, concierge de nuit et ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge, affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre concerné;
- B) concierge, concierge de nuit et ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge, affectés à la commission;
- C) autres employés de la catégorie de soutien manuel affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre concerné;
- D) autres employés de la catégorie de soutien manuel affectés à la commission;
- E) autres employés de la commission.

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

**6-8.03**

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

**6-8.04**

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

**6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE****6-9.01**

La paie de l'employé lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté ou par versement automatique, selon son choix, à tous les 2 jeudis. De plus, une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

**6-9.02**

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer :

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

**6-9.03**

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

**6-9.04**

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



**6-9.05**

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

La commission remet ou expédie à l'employé, le plus tôt possible mais au plus tard à la 2<sup>e</sup> période de paie suivant son départ, un chèque de paie correspondant aux sommes dues.

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

**6-9.06**

La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, sauf dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail émet directement à l'employé l'état des indemnités versées.

**6-9.07**

La commission indique sur les feuillets T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.

**6-9.08**

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un employé à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de l'employé concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

**8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****8-5.01**

La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes à la loi et aux règlements applicables à la commission.

**8-5.02**

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

**8-5.03**

La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

**8-5.04**

L'employé doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

**8-5.05**

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés; elle doit, notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'employé;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des employés;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à l'employé de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.

**8-5.06**

La mise à la disposition des employés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les employés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**8-5.07**

Lorsqu'un employé exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1), il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le délégué syndical de l'immeuble concerné, s'il est disponible ou, s'il ne l'est pas, le représentant syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le délégué syndical ou, le cas échéant, le représentant syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, ni remboursement; dans ce cas, il peut être accompagné d'un conseiller syndical en autant que la commission en soit avisée avant la tenue de la rencontre.

**8-5.08**

Le droit d'un employé mentionné à la clause 8-5.07 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et aux règlements applicables à la commission.

**8-5.09**

La commission ne peut imposer à l'employé une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.07.

**8-5.10**

Le délégué syndical de l'immeuble concerné ou si ce dernier n'est pas disponible, un représentant syndical, peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé.

**8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES****8-6.01**

La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port ainsi que tous vêtements spéciaux exigés par la loi et les règlements.

**8-6.02**

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

**8-6.03**

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés, sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

**8-6.04**

Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

**8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****8-7.01**

Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'un ou de plusieurs employés ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.

**8-7.02**

La commission avise par écrit le syndicat au moins 90 jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

**8-7.03**

Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;
- l'école, le centre ou le service concerné;
- la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- l'identification des postes touchés par ce changement et des employés concernés.

**8-7.04**

Dans les 30 jours suivant la réception de l'avis par le syndicat, la commission doit rencontrer le syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que la commission entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement jugé nécessaire par la commission.

**8-7.05**

L'employé dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00.

**8-7.06**

Dans le cas où l'employé est tenu de déplacer, dans le cadre de l'article 7-3.00, un employé de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, à la condition qu'un tel changement soit intervenu dans les 2 années qui précèdent la date d'abolition de postes, les modalités suivantes s'appliquent :

- A) lorsqu'une exigence particulière pour combler le poste est reliée exclusivement au changement technologique ou au changement de logiciel, cet employé ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'il ne rencontre pas cette exigence particulière;
- B) cet employé s'engage à participer aux activités de perfectionnement requises par la politique de perfectionnement établie, conformément à l'article 5-7.00, pour une telle situation. Les frais relatifs à ce perfectionnement sont pris à même les montants prévus à l'article 5-7.00.

**8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES****8-8.01**

Lorsque la commission procède au changement d'un logiciel ou d'une version de logiciel ou modifie l'environnement informatique, elle en avise préalablement l'employé concerné.

**8-8.02**

L'employé dont les tâches sont affectées par un changement informatique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

**8-8.03**

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00 à moins que le comité de perfectionnement n'en convienne autrement.

**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 jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

**11-1.04**

Les montants déduits à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur déduction.

**11-1.05**

La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient à la commission qu'entre le 1<sup>er</sup> et le 31 octobre et entre le 1<sup>er</sup> et le 28 février de chaque année.

**11-1.06**

Trente jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

**ANNEXE XIX ÉTABLISSEMENT DE L'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2006**

- 1) L'employé à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 2000-2003.

À compter de la date de la signature de la convention et jusqu'au 30 juin 2006, l'ancienneté est calculée selon les dispositions de la présente annexe.

- 2) L'ancienneté correspond à la période d'emploi de l'employé régulier, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou de la ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'un employé, qui appartient à un groupe d'employés différent de celui ci-dessus mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, l'ancienneté acquise en vertu de l'alinéa précédent ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

La présente clause s'applique sous réserve du chapitre 7-0.00 de la convention.

- 3) L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- A) lorsqu'il est en service actif;
  - B) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
  - C) lorsqu'il est absent à la suite d'une lésion professionnelle;
  - D) lorsqu'il est absent pour raisons d'accident ou d'invalidité autres qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas 24 mois;
  - E) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
  - F) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou études; toutefois, s'il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et s'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à 4 mois;
  - G) lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique des activités dans son secteur, conformément à l'article 7-2.00 de la convention;
  - H) lorsqu'il est en congé, conformément à l'article 5-4.00 de la convention;
  - I) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un mois ou moins.
- 4) L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :
- A) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un mois, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
  - B) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas 24 mois;
  - C) lorsqu'il est absent pour raisons d'invalidité ou d'accident autres qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à 24 mois.
- 5) L'employé régulier perd son ancienneté dans les cas suivants :
- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
  - B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;

- C) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 6) Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission informe par écrit le syndicat et l'employé de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre d'employé visé à la clause 1-2.14 ou aux articles 10-1.00 et 10-2.00 de la convention, et ce, rétroactivement à sa 1<sup>re</sup> date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de 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.

- 7) L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures effectivement travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière d'un employé de sa classe d'emplois prévue à l'article 8-2.00 de la convention.
- 8) Au plus tard le 15 octobre 2006, la commission établit l'ancienneté de l'employé régulier au 30 juin précédent et la convertit en une date en soustrayant du 30 juin 2006 cette ancienneté.

Au plus tard le 15 octobre, la commission met à jour la liste d'ancienneté, par ordre décroissant, en y indiquant l'ancienneté établie au 30 juin 2006 et sa conversion.

- 9) Au plus tard le 15 octobre 2006, la commission affiche la liste d'ancienneté dans ses immeubles pour une période de 45 jours ou la transmet à chaque employé. La commission transmet au même moment la liste au syndicat.

Lorsque la commission affiche la liste d'ancienneté, elle en transmet une copie à l'employé absent depuis les 3 premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

- 10) Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté affichée, par rapport à la présente mise à jour ou par rapport à sa conversion, peut faire l'objet d'un grief avant que la liste affichée ne devienne officielle.
- 11) La liste d'ancienneté affichée devient officielle à la fin de la période d'affichage ou 45 jours après l'envoi massif de la liste à chaque employé, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Lorsque la liste officielle d'ancienneté est modifiée à la suite d'un grief soumis selon le paragraphe 10, la commission informe par écrit l'employé visé de la modification de sa date d'ancienneté et en transmet une copie au syndicat.

- 12) L'ancienneté d'un employé apparaissant à la liste officielle d'ancienneté est utilisée aux fins d'application de toutes les dispositions de la convention faisant référence à l'ancienneté d'un employé, et ce, jusqu'à la production de la prochaine liste officielle.

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

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

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

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

**1) Révision du Plan de classification**

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

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

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

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

- A) L'employé, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- B) L'intégration de l'employé au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'il détenait au 31 janvier 2006;
- b) si l'employé détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.



- C) L'employé qui considère qu'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 90 jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cet employé.

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

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

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

L'employé qui exerce au 1<sup>er</sup> février 2006, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emplois 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. L'attribution de cette classe d'emplois ne peut entraîner une rétrogradation.

L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

L'employé qui considère qu'il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de l'une des 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 employés détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre**

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

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

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

du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 20 novembre 2001  
 du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 20 novembre 2002

du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003  
 du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> février 2006**

- C) L'employé, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- D) L'intégration de l'employé au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'il détenait le 31 janvier 2006;
  - b) si l'employé détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués à l'employé, secrétaire d'école ou de centre, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emplois du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emplois 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'emplois à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.

6) **Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 1998**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**7) Autres dispositions**

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

**8) Rappel de traitement**

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

5-3.00, 5-4.00, 5-9.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-8.00, 8-3.00, et 10-1.00;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et la date de la signature des présentes<sup>1</sup>.

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

5-3.00, 5-4.00, 5-9.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-8.00, 8-3.00, et 10-1.00;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et la date de la signature des présentes<sup>1</sup>.

- C) Pour l'employé visé aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission à la date de la signature des présentes<sup>1</sup>, les montants à être versés le sont au plus tard le 30 juin 2006.
- D) Pour les employés visés aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission durant la période concernée et qui ne le sont plus à la date de la signature des présentes<sup>1</sup>, la commission produit au syndicat une liste de ces employés dans les 120 jours de la signature des présentes<sup>1</sup> et précise la dernière adresse connue afin que le syndicat soit en mesure de contacter ces employés et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

L'employé visé à l'alinéa précédent doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande de l'employé.

---

<sup>1</sup> Lire : date de signature des modifications à la convention collective 2005-2010.

**ANNEXE XXI                    LETTRE D'ENTENTE VISANT À DÉFINIR COMME MATIÈRES DEVANT FAIRE L'OBJET DE STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE UNE PARTIE DES CLAUSES DU CHAPITRE 7-0.00**

Dans le but de permettre, aux commissions scolaires et aux syndicats à qui s'applique la convention, de reconduire, modifier ou remplacer, en tenant compte de leurs besoins et des particularités de leur milieu, certaines clauses du chapitre 7-0.00 de la convention, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de ce qui suit :

- 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, après la réalisation des conditions et des modalités ci-après prévues, s'entendent pour définir comme matières faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, les clauses suivantes :

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

**7-1.00    Mouvements de personnel**

7-1.02, 7-1.04, 7-1.05, 7-1.06, 7-1.09, 7-1.14, 7-1.15, 7-1.16, 7-1.17, 7-1.18, 7-1.19, 7-1.20, 7-1.21, 7-1.22, 7-1.23, 7-1.24, 7-1.25, 7-1.26, 7-1.27, 7-1.28, 7-1.29, 7-1.30, 7-1.31, 7-1.32

**7-2.00    Mise à pied temporaire**

7-2.02, 7-2.03, 7-2.04, 7-2.07

**7-3.00    Sécurité d'emploi**

7-3.02, 7-3.03, 7-3.04, 7-3.05, 7-3.06, 7-3.10, 7-3.11, 7-3.15, 7-3.16, 7-3.17, 7-3.18, 7-3.19, 7-3.20, 7-3.21, 7-3.22, 7-3.23, 7-3.24, 7-3.25, 7-3.28, 7-3.29, 7-3.30, 7-3.31, 7-3.32, 7-3.33, 7-3.34, 7-3.35, 7-3.36, 7-3.39, 7-3.40, 7-3.41, 7-3.43, 7-3.44, 7-3.45

**7-4.00    Incapacité partielle**

7-4.01, 7-4.02, 7-4.03, 7-4.04, 7-4.05

- 2) Les dispositions du chapitre 7-0.00 de la convention s'appliquent jusqu'à ce que la commission et le syndicat conviennent d'une entente sur l'ensemble des clauses visées à l'article 1, sous réserve de l'article 10.
- 3) Malgré la clause 11-7.03 de la convention, à la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes. La commission et le syndicat conviennent des libérations pour fins de préparation des rencontres conjointes. L'employé libéré doit en aviser son supérieur immédiat au moins 48 heures avant le début de son absence. La commission et le syndicat peuvent s'adjoindre à leurs frais une personne-ressource pour participer aux rencontres conjointes sans pour autant qu'elle agisse à titre de porte-parole.
- 4) Lorsque la commission et le syndicat ont désigné leurs représentants, et ce, préalablement à la tenue des rencontres conjointes, les parties négociantes à l'échelle nationale tiennent une rencontre d'information, au plus tard le 30 juin 2006, au cours de laquelle elles transmettent les informations pertinentes à la mise en œuvre de la présente annexe.
- 5) Les rencontres conjointes débutent au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2006 et s'échelonnent jusqu'au 31 août 2007.
- 6) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2007, dans le cas d'une impasse entre les parties, sur demande de la commission ou du syndicat, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent et conviennent des recommandations qu'elles jugent appropriées de formuler aux parties locales.
- 7) Lorsque la commission et le syndicat conviennent d'une entente sur l'ensemble des clauses visées à l'article 1, les dispositions convenues sont mises à l'essai à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, et ce, pour une période s'échelonnant jusqu'au 30 novembre 2008.

- 8) En tout temps au cours de cette période d'essai, la commission et le syndicat peuvent convenir de modifier ou de remplacer une ou des dispositions sur lesquelles ils se sont entendus.
- 9) Au cours des 3 derniers mois de la période d'essai prévue à l'article 7, la commission et le syndicat procèdent à l'évaluation des dispositions mises à l'essai et peuvent convenir de dispositions finales qui constituent alors, conformément à l'article 1, sous réserve de l'article 10, des matières faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.
- 10) À défaut d'entente, en vertu de la présente annexe, dans une des commissions scolaires à qui s'applique la convention, les dispositions du chapitre 7-0.00 de la convention demeurent des matières faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

