

**CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028**

**ENTRE**

**D'UNE PART,**

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

**ET**

**D'AUTRE PART,**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES  
ET DE BUREAU-QUÉBEC (SEPB-QUÉBEC)**

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

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF)  
Juin 2024

**TABLE DES MATIÈRES**

	Page
<b>CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL 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 .....	7
1-4.00 Harcèlement sexuel .....	8
1-5.00 Harcèlement psychologique.....	8
<b>CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....</b>	<b>10</b>
2-1.00 Champ d'application .....	10
2-2.00 Reconnaissance .....	18
2-3.00 Dispositions relatives à la liste de priorité d'emploi .....	18
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>19</b>
3-1.00 Affichage .....	19
3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales.....	19
3-3.00 Documentation .....	20
3-4.00 Régime syndical .....	21
3-5.00 Représentations syndicales .....	22
3-6.00 Libérations pour activités syndicales.....	23
Section I Disposition générale.....	23
Section II Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.....	23
Section III Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat.....	24
Section IV Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat.....	25
3-7.00 Retenue syndicale .....	26

<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE .....</b>	<b>27</b>
4-1.00	Comité des relations du travail.....	27
4-2.00	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) .....	27
4-3.00	Conseil d'établissement .....	27
4-4.00	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage .....	28
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>SÉCURITÉ SOCIALE.....</b>	<b>29</b>
5-1.00	Congés spéciaux .....	29
5-2.00	Jours chômés et payés .....	32
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	33
	Section I    Dispositions générales .....	33
	Section II    Régime uniforme d'assurance vie.....	39
	Section III    Régime d'assurance maladie de base .....	39
	Section IV    Assurance salaire .....	42
5-4.00	Droits parentaux .....	49
	Section I    Dispositions générales .....	49
	Section II    Congé de maternité.....	50
	Section III    Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement .....	59
	Section IV    Autres congés parentaux.....	61
5-5.00	Participation aux affaires publiques .....	74
5-6.00	Vacances.....	75
5-7.00	Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle .....	81
5-8.00	Responsabilité civile .....	84
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles .....	86
5-10.00	Congé sans traitement.....	91
5-11.00	Congé sabbatique à traitement différé .....	94
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>96</b>
6-1.00	Règles de classement .....	96
6-2.00	Détermination de l'échelon .....	99
6-3.00	Traitement, échelles de traitement.....	104
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement .....	108

6-5.00	Primes .....	110
6-6.00	Disparités régionales .....	114
	Section I   Définitions .....	114
	Section II   Niveau des primes.....	116
	Section III   Autres bénéfices.....	117
	Section IV   Sorties.....	118
	Section V   Remboursement de dépenses de transit .....	120
	Section VI   Décès d'une personne salariée .....	120
	Section VII   Transport de nourriture.....	120
	Section VIII   Véhicule à la disposition des personnes salariées .....	121
	Section IX   Logement .....	121
	Section X   Dispositions des conventions collectives antérieures .....	121
6-7.00	Location et prêt de salles ou de locaux .....	122
6-8.00	Versement de la rémunération.....	124

**CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....127**

7-1.00	Mouvements de personnel.....	127
	Section I   Dispositions générales .....	127
	Section II   Secteur général .....	132
	Section III   Secteur de l'adaptation scolaire.....	137
	Section IV   Secteur des services de garde et des milieux scolaires.....	138
7-2.00	Mise à pied temporaire .....	140
7-3.00	Sécurité d'emploi .....	143
	Section I   Dispositions générales .....	143
	Section II   Dispositions particulières pour le secteur général et le secteur de l'adaptation scolaire.....	145
	Section III   Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général .....	146
	Section IV   Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.....	153
	Section V   Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires .....	160
	Section VI   Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité .....	165
	Section VII   Droits et obligations de la personne salariée .....	167

Section VIII	Obligations du centre de services .....	169
Section IX	Bureau national de placement .....	170
7-4.00	Incapacité partielle .....	171
7-5.00	Travail à forfait .....	172
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>174</b>
8-1.00	Ancienneté .....	174
8-2.00	Semaine et heures de travail .....	176
8-3.00	Heures supplémentaires .....	179
8-4.00	Mesures disciplinaires .....	181
8-5.00	Santé et sécurité .....	184
8-6.00	Vêtements et uniformes .....	186
8-7.00	Changements technologiques .....	187
8-8.00	Changement de logiciel .....	188
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....</b>	<b>190</b>
9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	190
9-2.00	Arbitrage .....	192
9-3.00	Médiation préarbitrale .....	199
9-4.00	Mésentente .....	200
<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES.....</b>	<b>201</b>
10-1.00	Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle .....	201
10-2.00	Pour le surveillant d'élèves et la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine .....	205
<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>208</b>
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie .....	208
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec .....	209
11-3.00	Adaptation locale de la convention et stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale .....	210
11-4.00	Interprétation des textes .....	213
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention .....	213
11-6.00	Représailles et discrimination .....	214

11-7.00	Annexes et lettres d'entente.....	214
11-8.00	Impression de la convention .....	214

**ANNEXES**

	Page
ANNEXE I	Taux et échelles de traitement horaires ..... 217
ANNEXE II	Frais de déménagement ..... 247
ANNEXE III	Congé sabbatique à traitement différé ..... 250
ANNEXE IV	Classement de certaines personnes salariées ..... 257
ANNEXE V	Relocalisation ..... 258
ANNEXE VI	Dispositions particulières relatives aux droits parentaux ..... 259
ANNEXE VII	Contrat concernant un prêt de service entre le centre de services, la personne salariée et l'organisme communautaire ..... 260
ANNEXE VIII	Attribution des périodes de travail par ordre d'ancienneté pour les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire ..... 262
ANNEXE IX	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive ..... 264
ANNEXE X	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive ..... 267
ANNEXE XI	Intégration, fusion ou annexion de centres de services scolaires ..... 269
ANNEXE XII	Formulaire relatif au choix des personnes salariées eu égard à la convention et au Plan de classification ..... 270
ANNEXE XIII	Régions et centres de services scolaires ..... 271
ANNEXE XIV	Dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 ..... 273
ANNEXE XV	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges ..... 274
ANNEXE XVI	Rangement des corps ou des classes d'emplois - centres de services scolaires et commissions scolaires ..... 279
ANNEXE XVII	Emplois-remorques, centres de services scolaires et commissions scolaires ..... 283
ANNEXE XVIII	Mise en place d'un comité concernant la charge de travail ..... 284
ANNEXE XIX	Aménagement de la semaine et de la journée régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 ..... 285
ANNEXE XX	Accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles ..... 286
ANNEXE XXI	Déploiement de 4 000 équivalents à temps complet (ETC) en soutien en classe au préscolaire 5 ans et au primaire ..... 287

**LETTRES D'INTENTION ET LETTRES D'ENTENTE**

	Page	
LETTRE D'INTENTION N° I	Relative à la période d'essai d'une personne salariée .....	290
LETTRE D'INTENTION N° II	Relative au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP .....	291
LETTRE D'ENTENTE N° I	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) .....	292
LETTRE D'ENTENTE N° II	Relative à la prévention pour un milieu sain et sécuritaire .....	293
LETTRE D'ENTENTE N° III	Relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés .....	294
LETTRE D'ENTENTE N° IV	Relative aux responsabilités familiales .....	298
LETTRE D'ENTENTE N° V	Les absences et les congés sans traitement pour raisons familiales ou parentales conformément aux articles 79.7 et suivants de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).....	299
LETTRE D'ENTENTE N° VI	Recommandations émises par le comité prévu de la lettre d'entente N° VI de la convention collective 2015-2020 .....	300
LETTRE D'ENTENTE N° VII	Rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffé).....	303
LETTRE D'ENTENTE N° VIII	Relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux.....	304

**CHAPITRE 1-0.00      BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL 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 des personnes salariées ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

Dans la mesure où les éléments susmentionnés sont respectés, les parties conviennent de favoriser une collaboration pour assurer la qualité des services.

**1-2.00      DÉFINITIONS**

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

**1-2.01      Ancienneté**

Ancienneté telle que définie à l'article [8-1.00](#).

**1-2.02      Année financière**

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

**1-2.03      Centres de services**

Le centre de services scolaire lié par la convention. L'expression « centre de services » remplace l'expression « commission » tel que stipulé par la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

**1-2.04      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 pourront être créées, conformément aux dispositions de la clause [6-1.14](#).

**1-2.05      Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

ou

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

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

#### **1-2.06     Convention**

La présente convention collective.

#### **1-2.07     Fédération**

La Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ).

#### **1-2.08     Grief**

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

#### **1-2.09     Mésentente**

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention et autre qu'un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

#### **1-2.10     Ministère**

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

#### **1-2.11     Mutation**

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

#### **1-2.12     Parties négociantes à l'échelle nationale**

- a) Partie patronale

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

**b) Partie syndicale**

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec (SEPB-Québec), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

**1-2.13 Période d'adaptation**

Période telle que définie à la clause [7-1.08](#).

**1-2.14 Période d'essai**

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de 60 jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de 120 jours effectivement travaillés pour la personne salariée occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

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

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

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période. La personne salariée doit avoir complété sa période d'essai avant de pouvoir postuler un autre poste.

La période allant du 2 juillet jusqu'à 2 jours ouvrables avant la rentrée des élèves n'est pas prise en considération pour le calcul des jours effectivement travaillés.

**1-2.15 Permanence**

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

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

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de personne salariée régulière permanente si elle l'a acquis en conformité avec les dispositions qui précèdent et dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle a acquis sa permanence.

**1-2.16 Personne salariée**

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

**1-2.17 Personne salariée à l'essai**

La personne salariée embauchée qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause [1-2.14](#) pour devenir une personne salariée régulière.

**1-2.18 Personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

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

**1-2.19 Personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires**

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale et éducatrice ou éducateur en milieu scolaire.

**1-2.20 Personne salariée régulière**

- a) La personne salariée qui a terminé la période d'essai prévue à la clause [1-2.14](#).
- b) La personne salariée qui, au service du centre de services ou des commissions scolaires (institutions) auquel ou auxquelles le centre de services succède, a acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

**1-2.21 Personne salariée temporaire**

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

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. Le centre de services crée alors un poste<sup>1</sup> qu'il détermine en procédant à l'application des dispositions de la clause [7-1.17](#). La personne salariée est automatiquement candidate sur le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#). Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé et, s'il y a lieu, le nom de la personne salariée est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article [2-3.00](#).

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

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste, reprend son affectation au projet spécifique ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli. S'il y a lieu, son nom est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article [2-3.00](#).

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

#### **1-2.22 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, et ce, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 8 février 2024, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

#### **1-2.23 Poste**

Affectations particulières d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que le centre de services lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article [7-3.00](#), chaque personne salariée peut détenir plus d'un poste régulier.

#### **1-2.24 Poste à temps complet**

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

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

---

<sup>1</sup> Le poste créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

**1-2.25 Poste à temps partiel**

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

Le centre de services ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

**1-2.26 Promotion**

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

**1-2.27 Rétrogradation**

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

**1-2.28 Secteur de l'éducation**

L'ensemble des centres des services scolaires, des commissions scolaires<sup>1</sup> et des collèges définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**1-2.29 Secteurs public et parapublic**

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

**1-2.30 Service actif**

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte du centre de services ou des commissions scolaires (institutions) auquel ou auxquelles le centre de services succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant 260 jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

---

<sup>1</sup> Le terme commission scolaire dans la convention fait référence aux commissions scolaires anglophones, à la Commission scolaire Crie et à la Commission scolaire Kativik.

**1-2.31 Syndicat**

Le syndicat lié par la convention.

**1-2.32 Traitement**

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles [6-1.00](#), [6-2.00](#) et [6-3.00](#), à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses [6-2.15](#), [6-2.17](#), au sous-paragraphe c) du paragraphe A) des clauses [7-3.18](#) et [7-3.30](#) ainsi qu'à la clause [7-3.46](#).

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

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

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

**1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE****1-3.01**

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

**1-3.02**

Le centre de services et le syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à la clause [1-3.01](#).

**1-3.03**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par le centre de services, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état civil, ou à cause du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

**1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

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

**1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL****1-4.01**

Le milieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel.

**1-4.02**

Il est interdit de publier ou de distribuer des affiches ou des avis ou des brochures sexistes.

**1-4.03**

Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

**1-4.04**

Le syndicat peut soumettre au comité des relations du travail tout problème relatif au harcèlement sexuel et proposer toute mesure incitant à la prévention du harcèlement.

**1-4.05**

Une personne salariée qui prétend être harcelée sexuellement peut déposer un grief selon la procédure de grief prévue à l'article [9-1.00](#).

**1-5.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

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

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

**1-5.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE****1-5.01**

Le centre de services et le syndicat coopèrent à l'application des dispositions sur le harcèlement psychologique pour lesquelles la Loi sur les normes du travail, (RLRQ, chapitre N-1.1), prévoit qu'elles sont réputées faire partie intégrante de cette convention.

**CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE****2-1.00 CHAMP D'APPLICATION****2-1.01**

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

**A) Pour la personne salariée à l'essai**

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

**B) Pour la personne salariée temporaire visée aux paragraphes a) et b) de la clause 1-2.21**

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

<u>1-1.00</u>	But de la convention
<u>1-2.00</u>	Définitions pertinentes
<u>1-3.00</u>	Respect des droits et libertés de la personne
<u>1-4.00</u>	Harcèlement sexuel
<u>1-5.00</u>	Harcèlement psychologique
<u>2-2.00</u>	Reconnaissance
<u>3-1.00</u>	Affichage
<u>3-2.00</u>	Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales
<u>3-3.00</u>	Documentation
<u>3-4.00</u>	Régime syndical
<u>3-7.00</u>	Retenue syndicale
<u>5-2.00</u>	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé 10 jours depuis son embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
<u>5-7.00</u>	Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle
<u>5-8.00</u>	Responsabilité civile
<u>6-1.00</u>	Règles de classement
<u>6-2.00</u>	Détermination de l'échelon
<u>6-3.00</u>	Traitements
<u>6-4.00</u>	Frais de voyage et de déplacement
<u>6-5.00</u>	Primes
<u>6-6.00</u>	Disparités régionales (Section II - Niveau des primes et les définitions de « dépendant » et des « secteurs » prévus à la clause <u>6-6.01</u> )
<u>6-7.00</u>	Location et prêt de salles ou de locaux

<u>6-8.00</u>	Versement de la rémunération
<u>7-1.00</u>	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, un surcroît de travail ou un projet spécifique)
<u>8-1.00</u>	Ancienneté
<u>8-2.00</u>	Semaine et heures de travail
<u>8-3.00</u>	Heures supplémentaires
<u>8-5.00</u>	Santé et sécurité
<u>8-6.00</u>	Vêtements et uniformes
<u>10-1.00</u>	Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle
<u>11-3.00</u>	Adaptation locale de la convention
<u>11-4.00</u>	Interprétation des textes
<u>11-5.00</u>	Entrée en vigueur de la convention
<u>11-7.00</u>	Annexes et lettres d'entente pertinentes
<u>11-8.00</u>	Impression de la convention

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

<u>3-5.00</u>	Représentations syndicales
<u>3-6.00</u>	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
<u>4-3.00</u>	Conseil d'établissement
<u>4-4.00</u>	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
<u>5-1.00</u>	Congés spéciaux
<u>5-3.00</u>	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
<u>5-4.00</u>	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l' <a href="#">annexe VI</a>
<u>5-6.00</u>	Vacances
<u>5-9.00</u>	Accidents du travail et maladies professionnelles (à l'exception des clauses <a href="#">5-9.12</a> à <a href="#">5-9.17</a> inclusivement)

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

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

---

<sup>1</sup> Une ou des absences justifiées totalisant un maximum de 2 jours au cours de la période de référence ainsi que les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques et les périodes de vacances de la personne salariée ne constituent pas une interruption de travail.

- c) La personne salariée temporaire, embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois consécutifs, bénéficie des dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause [2-1.01](#) dès la première journée.
- d) Toute personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

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

Lorsqu'un poste à temps partiel est occupé par une personne salariée à l'essai, une personne salariée temporaire ou une personne salariée régulière, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la personne salariée régulière ou à l'essai, à la suite de l'application des articles [7-1.00](#) et [7-3.00](#), détient un poste dont la semaine régulière de travail comporte 15 heures ou moins, elle bénéficie des conditions suivantes :

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

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

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

##### a) Projet spécifique

Projet à caractère temporaire d'une durée maximale de 24 mois à compter de la date du début du projet spécifique. Cette période ne peut être prolongée. Lorsque le centre de services décide de convertir une ou des affectations du projet spécifique en postes réguliers, à l'intérieur de la période de 24 mois à compter du début du projet spécifique, il procède selon les dispositions de la clause [7-1.17](#).

Malgré ce qui précède, à l'expiration d'un délai de 24 mois à compter du début du projet spécifique, le centre de services crée un poste régulier pour chaque personne salariée maintenue dans son affectation. Pour combler le poste, il procède selon les dispositions de la clause [7-1.17](#). Cependant, la personne salariée temporaire qui travaillait au projet spécifique obtient automatiquement le poste ainsi créé de même que le statut de personne salariée régulière. La personne salariée régulière qui travaille au projet spécifique a le choix d'occuper le poste régulier créé ou de retourner à son ancien poste.

De plus, dans les 12 mois de l'expiration du délai de 24 mois à compter de la date du début du projet, le centre de services crée un poste régulier lorsqu'il affecte une personne à un projet de la même nature que celle d'un projet spécifique antérieur visant la même catégorie d'emploi dans le même bureau, service, école ou centre. Pour combler le poste, il procède selon les dispositions de la clause [7-1.17](#).

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

**b) Consultation**

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

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

Lorsque le centre de services décide d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique pour une durée préalablement déterminée de moins de 6 mois, il procède selon la clause [7-1.18](#).

Lorsque le centre de services décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique d'une durée pré-déterminée de 6 mois ou plus, il l'offre aux personnes salariées régulières dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#).

Le poste ou les postes laissés vacants par la personne salariée régulière ou les personnes salariées régulières est ou sont comblés par le centre de services en l'offrant ou les offrant selon le paragraphe f) de la clause [7-1.18](#) ou à défaut selon le paragraphe g) de la clause [7-1.18](#).

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

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

---

<sup>1</sup> Personne salariée qui travaillait à temps complet : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient égales ou supérieures à 75 % de 35 heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et pour les emplois de soutien administratif et de 38,75 heures pour les emplois de soutien manuel.

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

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

**Personne salariée régulière et personne salariée couverte par les dispositions du chapitre [10-0.00](#) affectées à un projet spécifique**

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

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

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

**Personne salariée temporaire**

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

**e) Semaine de travail**

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au dimanche. Toutefois, elle ne peut excéder 35 heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et pour les emplois de soutien administratif ou 38,75 heures pour les emplois de soutien manuel et comprend 2 jours consécutifs de congé.

**f) Heures supplémentaires**

L'article [8-3.00](#) de la convention s'applique en y apportant les modifications suivantes :

La clause [8-3.01](#) est remplacée par la suivante :

- « Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail exécutées par la personne salariée, à la demande expresse de son supérieur immédiat en plus de 35 heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de 38,75 heures au cours de sa semaine de travail ».

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

- « à son taux horaire simple majoré de 150 % pour toutes les heures de travail effectuées en plus de 35 heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de 38,75 heures au cours de sa semaine de travail ».

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

- « à son taux horaire de 200 % pour toutes les heures de travail effectuées au cours de la 2<sup>e</sup> journée de congé hebdomadaire ».

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

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

**h) Conditions de travail exclusives à la personne salariée temporaire visée au paragraphe c) de la clause [1-2.21](#) et à la personne salariée couverte par les dispositions du chapitre [10-0.00](#) affectée à un projet spécifique**

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

<a href="#">1-1.00</a>	But de la convention
<a href="#">1-2.00</a>	Définitions pertinentes
<a href="#">1-3.00</a>	Respect des droits et libertés de la personne
<a href="#">1-4.00</a>	Harcèlement sexuel
<a href="#">1-5.00</a>	Harcèlement psychologique
<a href="#">2-2.00</a>	Reconnaissance

<u>3-1.00</u>	Affichage
<u>3-2.00</u>	Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales
<u>3-3.00</u>	Documentation
<u>3-4.00</u>	Régime syndical
<u>3-5.00</u>	Représentations syndicales
<u>3-6.00</u>	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux) et sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause <u>3-6.10</u> , la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait si celles-ci existent encore
<u>3-7.00</u>	Retenue syndicale
<u>4-1.00</u>	Comité des relations du travail
<u>4-2.00</u>	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3)
<u>4-3.00</u>	Conseil d'établissement
<u>4-4.00</u>	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
<u>5-1.00</u>	Congés spéciaux
<u>5-2.00</u>	Jours chômés et payés
<u>5-3.00</u>	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
<u>5-4.00</u>	Droits parentaux pour la période d'emploi prévue et à l'exception du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu au paragraphe a) de la clause <u>5-4.53</u>
<u>5-5.00</u>	Participation aux affaires publiques
<u>5-6.00</u>	Vacances. Au choix des parties locales : indemnité de 8 % ou application intégrale de l'article <u>5-6.00</u>
<u>5-7.00</u>	Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle
<u>5-8.00</u>	Responsabilité civile
<u>5-9.00</u>	Accidents du travail et maladies professionnelles à l'exception des clauses <u>5-9.12</u> à <u>5-9.17</u> . Toutefois, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait à son départ, si celles-ci existent encore
<u>6-1.00</u>	Règles de classement
<u>6-2.00</u>	Détermination de l'échelon
<u>6-3.00</u>	Traitement
<u>6-4.00</u>	Frais de voyage et de déplacement
<u>6-5.00</u>	Primes
<u>6-6.00</u>	Disparités régionales
<u>6-7.00</u>	Location et prêt de salles ou de locaux
<u>6-8.00</u>	Versement de la paie
<u>7-1.00</u>	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, un surcroît de travail ou un projet spécifique)
<u>8-1.00</u>	Ancienneté
<u>8-2.06</u>	Période de repos

<u>8-4.00</u>	Mesures disciplinaires (pour la personne salariée temporaire, cet article est applicable après une période de 60 jours effectivement travaillés)
<u>8-5.00</u>	Santé et sécurité
<u>8-6.00</u>	Vêtements et uniformes
<u>8-7.00</u>	Changements technologiques
<u>8-8.00</u>	Changement de logiciel
<u>9-1.00</u>	Procédure de règlement des griefs
<u>9-2.00</u>	Arbitrage
<u>9-3.00</u>	Mésentente
<u>11-1.00</u>	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
<u>11-2.00</u>	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec
<u>11-3.00</u>	Adaptation locale de la convention
<u>11-4.00</u>	Interprétation des textes
<u>11-5.00</u>	Entrée en vigueur de la convention
<u>11-6.00</u>	Représailles et discrimination
<u>11-7.00</u>	Annexes et lettres d'entente pertinentes
<u>11-8.00</u>	Impression de la convention

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

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

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

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

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

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

**2-1.02**

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

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

Lorsque le centre de services procède à l'accueil d'un stagiaire, il doit en informer préalablement le syndicat. La supervision d'un stagiaire par une personne salariée se fait sur une base volontaire.

## **2-2.00 RECONNAISSANCE**

### **2-2.01**

Le centre de services reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

### **2-2.02**

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

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

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

### **2-2.03**

Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention entre une personne salariée et le centre de services, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

### **2-2.04**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une ou des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit du centre de services 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 (RLRQ, chapitre C-27).

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

**CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES****3-1.00 AFFICHAGE****3-1.01**

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

**3-1.02**

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

**3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES À DES FINS SYNDICALES****3-2.01**

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

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

**3-2.02**

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

**3-2.03**

Sur demande écrite du syndicat, le centre de services fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable à des fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir au centre de services 48 heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

**3-2.04**

Le centre de services qui le fait déjà continue de mettre gratuitement à la disposition du syndicat un local à des fins de secrétariat. Si ce local est retiré, le centre de services s'engage à en fournir un autre, et ce, aux mêmes conditions.

Dans les autres cas, le centre de services met gratuitement à la disposition du syndicat un local disponible, s'il en est, à des fins de secrétariat, et ce, dans les 30 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Si ce local doit par la suite être retiré, le centre de services avise au préalable le syndicat dans un délai raisonnable et les parties se rencontrent pour discuter des modalités de remplacement de ce local par un autre local disponible, s'il en est.

Dans le cas où le centre de services ne peut fournir de local disponible dans les 30 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties se rencontrent pour évaluer la situation.

**3-3.00 DOCUMENTATION****3-3.01**

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

Les parties favorisent la voie électronique dans les communications et l'échange d'information entre le syndicat et le personnel dans un format convenu entre les parties.

**3-3.02**

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

**3-3.03**

Le centre de services fournit mensuellement les renseignements suivants :

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

- c) les nom et prénom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, le traitement de la personne salariée et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées, portés à sa connaissance;
- e) les renseignements prévus à la clause [7-1.03](#) pour toute personne salariée en disponibilité qui a été réaffectée dans un poste vacant durant le mois précédent, pour toute personne salariée qui a bénéficié d'un droit de retour dans un poste vacant durant le mois précédent et pour toute personne salariée qui a été reclassée durant le mois précédent;
- f) les nom et prénom des personnes salariées qui ont changé de statut (régulière permanente, régulière, temporaire) et, s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel).

### **3-3.04**

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

### **3-3.05**

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

### **3-3.06**

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

### **3-3.07**

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

## **3-4.00 RÉGIME SYNDICAL**

### **3-4.01**

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

**3-4.02**

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

**3-4.03**

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

**3-4.04**

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

**3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES****3-5.01 Délégué syndical**

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

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

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

**3-5.02 Représentant syndical**

Le syndicat peut nommer pour toutes les personnes salariées membres du syndicat un maximum de 3 représentants syndicaux, personnes salariées du centre de services, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause [9-1.03](#).

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

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

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

### **3-5.03**

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

### **3-5.04**

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

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

## **3-6.00 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **Section I Disposition générale**

Le centre de services s'engage à respecter le droit à l'exercice des libérations syndicales convenues ci-après et le syndicat s'engage à exercer ce droit dans le respect du maintien du service à l'élève.

### **Section II Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat**

#### **3-6.01**

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

#### **3-6.02**

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

#### **3-6.03**

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

#### **3-6.04**

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

**3-6.05**

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

**3-6.06**

Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de traitement ni remboursement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement ni remboursement.

**3-6.07**

Lorsque, à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente mandatée par lui ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des personnes salariées se tient pendant l'horaire de travail, ces personnes salariées peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

**3-6.08**

La partie patronale négociante à l'échelle nationale accorde à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale une banque de libérations de 30 jours par année financière, aux fins de libérer une personne salariée régulière membre du Conseil national du soutien scolaire (CNSS), pour assister à ses différentes réunions officielles.

À la suite d'une demande écrite du CNSS, adressée au Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF), au moins 3 jours ouvrables avant le début de son absence, le centre de services, sur avis du CPNCF, libère la personne salariée membre du CNSS.

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

**Section III Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat****3-6.09**

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

**3-6.10**

Le syndicat doit aviser le centre de services au moins 15 jours avant le retour au travail de la personne salariée. Cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article [7-3.00](#).

**3-6.11**

La personne salariée libérée en vertu des dispositions de la clause [3-6.09](#) conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et priviléges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

**3-6.12**

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause [3-6.09](#), le syndicat rembourse trimestriellement au centre de services toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par le centre de services pour et au nom de la personne salariée concernée, et ce, dans les 30 jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

**Section IV Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis avec remboursement par le syndicat****3-6.13**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 3 jours ouvrables avant le début de l'absence, le centre de services libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans un motif valable, mais peut l'être si la personne salariée a déjà bénéficié de 40 jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, le centre de services accorde une journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

**3-6.14**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins 3 jours ouvrables avant le début de leur absence, le centre de services libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances ou pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité de leurs instances.

Ces libérations ne sont pas déductibles du nombre de jours permis d'absences prévu à la clause [3-6.13](#).

**3-6.15**

La personne salariée libérée en vertu des dispositions des clauses [3-6.13](#) et [3-6.14](#) conserve son traitement, les primes et les avantages sociaux de même que les droits et priviléges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

**3-6.16**

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues aux clauses [3-6.13](#) et [3-6.14](#), le syndicat rembourse trimestriellement au centre de services toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement et de primes, et ce, dans les 30 jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

**3-7.00 RETENUE SYNDICALE****3-7.01**

Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la 1<sup>re</sup> période de paie.

**3-7.02**

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

**3-7.03**

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

**3-7.04**

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

**CHAPITRE 4-0.00      COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE****4-1.00      COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL****4-1.01**

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

**4-1.02**

Ce comité est composé d'au plus 3 représentants syndicaux et d'au plus 3 représentants du centre de services. Toutefois, le comité peut, au besoin, s'adjointre une ou 2 personnes salariées. Les clauses [3-6.01](#) et [3-6.04](#) trouvent alors application en les adaptant.

**4-1.03**

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

**4-1.04**

Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige et d'apporter toute solution appropriée.

**4-2.00      COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (RLRQ, CHAPITRE I-13.3)****4-2.01**

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

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

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

**4-3.03**

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

**4-3.04**

Le centre de services 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 CONSULTATIF DES SERVICES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS ET EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE****4-4.01**

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

**4-4.02**

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

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

Le centre de services permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants :

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour de l'événement;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès<sup>1</sup>, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de 5 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès<sup>1</sup>, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;
- e) le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de 3 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès<sup>1</sup>, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

En cas du décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, la personne salariée doit pouvoir bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

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

---

<sup>1</sup> L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne salariée a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

- g) un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat en conviennent. Toute entente convenue en vertu des dispositions du paragraphe g) de la clause [5-1.01](#) de la convention collective antérieure est maintenue à moins d'entente à l'effet contraire.

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

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne salariée qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la personne salariée en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.

#### **5-1.02**

La personne salariée bénéficie, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause [5-1.01](#) d'un jour additionnel si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès et si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de 240 km du lieu du domicile de la personne salariée ou à 2 jours additionnels si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès et si la cérémonie a lieu à plus de 480 km de son domicile. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

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

#### **5-1.03**

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

#### **5-1.04**

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

#### **5-1.05**

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

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

- b) la personne salariée, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) la personne salariée, à la demande expresse du centre de services, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

#### **5-1.06**

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

#### **Itempéries**

##### **5-1.07**

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services doit établir une politique écrite applicable à l'ensemble des catégories de personnel (enseignant, professionnel, soutien) concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, le centre de services doit s'assurer que l'ensemble des catégories de personnel au centre de services doivent être traitées de façon équitable et comparable.

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

#### **5-1.08 Congé pour responsabilités familiales et parentales**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année, dont 6 jours peuvent être pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie sans toutefois excéder 10 jours par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Elle peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel ou une professionnelle œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

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

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

La personne salariée 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. Le centre de services et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

**5-2.02**

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. 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 répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée :

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

**5-2.03**

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

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

**5-2.04**

Si, pour une personne salariée, un jour chômé et payé coïncide avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et au centre de services.

Si, pour une personne salariée, un ou des jours chômés et payés coïncident avec ses vacances, celles-ci sont prolongées d'une durée équivalente.

### **5-2.05**

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution du centre de services, 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 au premier alinéa de la clause [5-2.01](#), le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause [5-2.01](#) est augmenté pour toutes les personnes salariées couvertes par la convention et auxquelles s'appliquent les dispositions de la clause [5-2.01](#), selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause [5-2.01](#).

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

### **5-2.06**

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

### **5-2.07**

Le centre de services informe le syndicat du projet de calendrier scolaire avant son adoption.

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

### **Section I Dispositions générales**

#### **5-3.01**

Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite ou jusqu'à 65 ans dans le cas de l'application de l'alinéa iv) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#), toute personne salariée qui occupe un poste, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service au centre de services.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficier pendant cette affectation provisoire des régimes d'assurance prévus au présent article.

### 5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint d'une personne salariée tel que défini à la clause [1-2.05](#) de même que l'enfant à charge d'une personne salariée ci-après défini :

Enfant à charge : un enfant habitant sous le même toit pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint, ou des 2, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de 25 ans ou moins ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et de 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

### Définition d'invalidité

#### 5-3.03

##### A) Invalidité de 104 semaines et moins

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

##### B) Invalidité de plus de 104 semaines

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

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

**5-3.04**

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

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

**5-3.05**

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

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

**5-3.06**

Les régimes d'assurance vie, maladie et salaire en vigueur au 31 mars 2023 le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui leur sont apportées par l'application des dispositions du présent article.

**5-3.07**

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

**5-3.08**

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

**5-3.09 Comité paritaire intersectoriel**

Le comité paritaire intersectoriel en vigueur au 31 mars 2023 est maintenu pour la durée de la convention. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires.

---

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

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

- 3 personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
- 2 personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- 3 personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;

et un maximum de 8 représentants de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Syndicat canadien de la fonction publique, Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec, Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Union des employés et employées de service, section locale 800).

#### **5-3.10**

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

#### **5-3.11**

La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un arbitre.

#### **5-3.12**

Le comité paritaire intersectoriel peut établir un maximum de 3 régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le centre de services facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause [5-3.28](#), la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

#### **5-3.13**

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

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

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

#### **5-3.14**

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

#### **5-3.15**

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

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

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

#### **5-3.16**

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

#### **5-3.17**

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

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif, selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 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 12 mois par la suite;

- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au 1<sup>er</sup> jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au 1<sup>er</sup> jour de laquelle la personne salariée n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être un participant.

Toute prime payable par la personne salariée en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de la personne salariée.

#### **5-3.18**

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

La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

#### **5-3.19**

Les dividendes ou les ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du centre de services. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

#### **5-3.20**

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

#### **Comité paritaire local**

##### **5-3.21**

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

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

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

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

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

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

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

## **Section II Régime uniforme d'assurance vie**

### **5-3.22**

Toute personne salariée à temps complet<sup>1</sup> bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit de 50 % pour les personnes salariées à temps partiel.

### **5-3.23 (Abrogée)**

## **Section III Régime d'assurance maladie de base**

### **5-3.24**

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

---

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

**5-3.25**

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

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 363,80 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 663,80 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 145,60 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 295,60 \$ par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

**5-3.26**

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause [5-3.25](#) sont diminués des 2/3 des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que le centre de services ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

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

**5-3.27**

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

**5-3.28**

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

**5-3.29**

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - i) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause [5-3.02](#) ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - ii) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;
  - iii) qu'elle présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le 1<sup>er</sup> jour de la période de paie 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.

**5-3.30**

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

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

**Section IV Assurance salaire****5-3.31**

- A) Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 7 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa i) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 7 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 3 mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à 80 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 3 mois, jusqu'à concurrence de 24 mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à 70 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - iv) à compter de l'expiration de la période précitée de 24 mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à 70 % de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 65 ans.

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

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue aux alinéas i), ii) et iii) du paragraphe A) de la présente clause, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention) conformément aux dispositions du chapitre [6-0.00](#), ainsi que la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, tel que prévu à la [lettre d'entente n° III](#). Au terme de la période prévue à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue à l'alinéa iv) du paragraphe A) de la présente clause est celui prévu à la clause [1-2.32](#) de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de 5 %.

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

B) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins 12 semaines<sup>1</sup>, une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail après entente avec le centre de services. Dans ce cas :

- la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;
- la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre le centre de services et la personne salariée, accompagnée de son délégué ou de son représentant syndical si elle le désire, cette période ne pouvant excéder 12 semaines consécutives;
- pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;
- pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
- la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;
- les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

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

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

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

---

<sup>1</sup> Le centre de services et la personne salariée absente peuvent convenir d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

### 5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa i) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#), elle bénéficie, pendant une période maximale de 3 ans, de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des lois fiscales. Toutefois, cette exonération ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu à la convention. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

### 5-3.33

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

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

Le centre de services déduit un 1/10 de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu des dispositions de l'alinéa i) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#) lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la 61<sup>e</sup> journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, à la demande écrite du centre de services accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause [5-3.31](#) n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la Loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la 1<sup>re</sup> journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser au centre de services, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause [5-3.31](#), et ce, en application du 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu des dispositions de la clause [5-3.31](#), informer le centre de services du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit le centre de services à obtenir les renseignements nécessaires quant aux prestations qu'elle reçoit auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

#### **5-3.34**

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

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

#### **5-3.35**

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

#### **5-3.36**

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par le centre de services mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu des dispositions de la clause [5-3.37](#).

#### **5-3.37**

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

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

Le centre de services ou l'autorité désignée par lui doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

### 5-3.38

S'il y a refus de paiement des prestations, prévues aux alinéas i), ii) ou iii) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#), en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut demander par écrit au centre de services qu'un 3<sup>e</sup> médecin tranche le litige. Les parties conviennent de la nomination du 3<sup>e</sup> médecin dans les 30 jours de la date où la cessation du paiement des prestations prend effet. À défaut d'entente la personne salariée peut soumettre un grief conformément aux dispositions du chapitre [9-0.00](#) et, dans ce cas, celui-ci est fixé en priorité lors de la confection du rôle d'arbitrage.

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

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

### 5-3.39

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

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

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

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

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

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

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

#### **5-3.40**

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service. Toutefois, le crédit additionnel de 6 jours non monnayables accordé pour la 1<sup>re</sup> année de service est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

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

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

#### **5-3.41**

Seule la personne salariée occupant un poste à temps partiel voit la valeur de chaque jour crédité réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article [8-2.00](#).

#### **5-3.42**

La personne salariée en invalidité avant l'entrée en vigueur de la présente convention demeure couverte par les dispositions des clauses [5-3.31](#) à [5-3.47](#) inclusivement de la convention collective 2020-2023.

#### **5-3.43      (*Abrogée*)**

#### **5-3.44**

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

De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#) ou pour un congé de préretraite au terme duquel la personne salariée prend sa retraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#). De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Ces jours peuvent être aussi utilisés jusqu'à un maximum de 10 jours en cas de prolongation du congé de paternité.

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

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

#### **5-3.45**

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

- 1) les jours monnayables crédités en vertu des dispositions de la clause [5-3.39](#) de la convention collective antérieure ou en vertu des dispositions de la clause [5-3.39](#) de la convention;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux 2 paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

#### **5-3.46**

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

### **5-3.47**

La personne salariée régulière permanente qui est invalide après l'expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#) et de la clause [5-3.44](#) de la convention collective 2020-2023 et qui est mise à pied par le centre de services bénéficie des dispositions prévues à l'article [7-4.00](#).

## **5-4.00 DROITS PARENTAUX<sup>1</sup>**

### **Section I Dispositions générales**

#### **5-4.01**

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

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

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

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

#### **5-4.02**

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

#### **5-4.03**

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

---

<sup>1</sup> La personne salariée qui, à la date de la signature de la convention 2023-2028, bénéficie des dispositions de l'article [5-4.00](#) de la convention collective antérieure, demeure régie par celles-ci.

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

#### **5-4.04**

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.

#### **5-4.05**

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

### **Section II Congé de maternité**

#### **5-4.06**

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

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

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses [5-4.09](#) ou [5-4.10](#), doivent être consécutives.

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

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

#### **5-4.07**

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

---

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

#### **5-4.08**

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

#### **5-4.09**

##### **Suspension du congé de maternité**

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

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

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

#### **5-4.10**

##### **Fractionnement du congé de maternité**

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

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette suspension.

#### **5-4.11**

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

### 5-4.12

#### Préavis

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

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

#### Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

### 5-4.13

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1<sup>o</sup> en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

---

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

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

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

#### **5-4.14**

Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause [5-4.13](#). Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par son employeur prévue à la clause [5-4.13](#) ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), mais admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)****5-4.15**

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>2</sup> :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a).

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

1<sup>o</sup> en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2<sup>o</sup> et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

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

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

---

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

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe B) du 1<sup>er</sup> alinéa et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

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

Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

#### **5-4.16**

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses [5-4.13](#) et [5-4.15](#).

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

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

#### 5-4.17

Dans les cas prévus par les clauses [5-4.13](#), [5-4.15](#) et [5-4.16](#) :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada au centre de services au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminées ou approuvées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

---

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

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

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

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause [5-4.05](#).

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

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

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

#### **5-4.18**

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

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

- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

#### **5-4.19**

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause [5-4.18](#) pendant les 6 premières semaines et par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) par la suite.

#### **5-4.20**

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

#### **5-4.21**

Le centre de services doit faire parvenir à la salariée, 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.

La salariée à qui le centre de services 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 [5-4.53](#).

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

**5-4.22**

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

**Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement****Affectation provisoire et congé spécial****5-4.23**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-4.24**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 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 une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

#### **5-4.25**

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

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

**Section IV Autres congés parentaux****5-4.26****Congé de paternité - durée maximale de 5 jours ouvrables**

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 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.

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

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au centre de services.

**5-4.27****Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses [5-4.28](#) et [5-4.29](#), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

**5-4.28****Suspension du congé de paternité**

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

## 5-4.29

### Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines avant l'expiration des 65 premières semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si le centre de services y consent, le congé de paternité peut être fractionné en semaines avant l'expiration des 65 premières semaines. Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

## 5-4.30

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

### 5-4.31 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)

Pendant les 5 semaines du congé de paternité prévu à la clause [5-4.27](#), la personne salariée qui a complété 20 semaines de service<sup>1</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

---

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par le centre de services et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par Emploi et Développement social Canada.

#### **5-4.32**

Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE) attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement de base versé par le centre de services ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

#### **5-4.33**

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause [5-4.27](#) une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la personne salariée a complété 20 semaines de service<sup>1</sup>.

#### **5-4.34**

Dans les cas prévus par les clauses [5-4.31](#) et [5-4.33](#) :

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

---

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

- b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP ou du RAE. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada au centre de services au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminées ou approuvées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

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

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause [5-4.05](#).

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

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

Dans les 2 cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des dispositions de la clause [5-4.27](#), selon le cas, et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses [5-4.31](#) ou [5-4.33](#), selon le cas.

#### **5-4.35**

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

#### **5-4.36**

##### **Prolongation du congé de paternité**

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette période.

#### **5-4.37**

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause [5-4.53](#).

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

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

#### **5-4.38**

##### **Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours**

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

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

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au centre de services.

**5-4.39****Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines**

La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines, qui sous réserve des clauses [5-4.41](#) et [5-4.42](#), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

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

**5-4.40**

Aux fins de l'application des clauses [5-4.38](#) et [5-4.39](#), l'arrivée de l'enfant est reconnue si les 2 conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir au centre de services une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi.

**5-4.41****Suspension du congé pour adoption**

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

**5-4.42****Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines avant l'expiration des 65 premières semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si le centre de services y consent, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines avant l'expiration des 65 premières semaines. Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

#### **5-4.43**

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses [5-4.41](#) et [5-4.42](#), le centre de services verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalué d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. Le centre de services verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause [5-4.39](#), sous réserve de la clause [5-4.01](#).

#### **5-4.44 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu à la clause [5-4.39](#) la personne salariée qui a complété 20 semaines de service<sup>1</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par le centre de services et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) ou par Emploi et Développement social Canada.

---

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

**5-4.45**

Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE) attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par le centre de services ou, le cas échéant, par ses employeurs.

**5-4.46 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

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

**5-4.47**

Dans les cas prévus aux clauses [5-4.44](#) ou [5-4.46](#) :

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

---

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

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

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses [5-4.44](#) et [5-4.46](#) est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

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

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause [5-4.05](#).

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

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

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause [5-4.39](#) et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses [5-4.44](#) ou [5-4.46](#), selon le cas.

#### **5-4.48 Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

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

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

#### **5-4.49**

Durant le congé pour adoption prévu à [5-4.38](#), [5-4.39](#) et [5-4.48](#), la personne salariée a droit aux avantages prévus par la clause [5-4.18](#), en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause [5-4.22](#).

#### **5-4.50**

##### **Prolongation du congé pour adoption**

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette période.

#### **5-4.51**

##### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

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

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#).

#### **5-4.52**

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause [5-4.53](#).

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

**Congé sans traitement et congé partiel sans traitement****5-4.53**

- a) La personne salariée a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :
- 1) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause [5-4.06](#);
  - 2) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause [5-4.27](#). Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
  - 3) un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause [5-4.39](#). Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard 78<sup>1</sup> semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78<sup>1</sup> semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au centre de services au moins 3 semaines à l'avance.

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

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

- d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 65 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si le centre de services y consent, le congé sans traitement à temps complet peut être fractionné en semaines avant l'expiration des 65 premières semaines. Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

---

<sup>1</sup> Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

**5-4.54**

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 65 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

**5-4.55**

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

**5-4.56**

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

**5-4.57**

La personne salariée à qui le centre de services a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause [5-4.53](#), doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 65 semaines, ce préavis est d'au moins 30 jours.

**5-4.58**

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

---

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

**Congés pour responsabilités parentales****5-4.59**

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

**Dispositions diverses****5-4.60**

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

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

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

**5-5.00     PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

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

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

**5-5.00     PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES****5-5.01**

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

**5-5.02**

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

**5-5.03**

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

**5-5.04**

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

**5-5.05**

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

**5-5.06**

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

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

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

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

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu constitue du service actif.

**5-6.02**

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

La personne salariée absente du travail, à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et le centre de services.

Toutefois, lors du retour au travail, à la suite d'une longue invalidité, le centre de services peut demander à la personne salariée d'épuiser les jours de vacances de sa banque. Toutefois, la personne salariée peut conserver un solde de jours de vacances lui permettant de bénéficier, à l'été qui suit son retour au travail, du nombre de jours de vacances auquel elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en invalidité.

#### **5-6.03**

Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause [5-6.09](#), une ou plusieurs périodes d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de 242 jours ouvrables par année financière, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas 20 jours ouvrables de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article [7-2.00](#) constituent du service actif.

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

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

#### **5-6.04**

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le centre de services détermine la période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables et en informe le syndicat. Cette durée peut être supérieure à 10 jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) lorsqu'en vertu du paragraphe précédent, le centre de services fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation peut, sur demande écrite au centre de services, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée;

- c) les personnes salariées choisissent au début du mois de mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis au centre de services qui tient compte des exigences du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause. Le centre de services approuve généralement ce choix au plus tard un mois après la demande de la personne salariée;
- d) lorsque la période de vacances a été approuvée par le centre de services, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée; cependant, sur demande, le centre de services peut autoriser 2 personnes salariées occupant une même classe d'emplois, travaillant dans un même bureau, service, école ou centre, et pour un même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur période de vacances;
- e) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant, les vacances d'une personne salariée peuvent se prendre en dehors de cette période sous réserve des exigences prévues à la présente clause.

Le centre de services favorise la prise des vacances de la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire lorsque les élèves sont en congé; de plus, pour les personnes salariées visées par l'article [7-2.00](#), les vacances peuvent être prises immédiatement après leur dernier jour travaillé ou immédiatement avant leur date de retour au travail. Ces dispositions s'appliquent malgré la clause [5-6.05](#).

#### **5-6.05**

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

#### **5-6.06**

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

#### **5-6.07**

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

**5-6.08**

- A) Sous réserve des dispositions prévues à la clause [5-6.09](#) concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :
- 1) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause [5-6.09](#) si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 2) de 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 3) de 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 4) de 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 5) de 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 6) de 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 7) de 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.
- B) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 et sous réserve des dispositions prévues à la clause [5-6.09](#) concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :
- 1) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause [5-6.09](#) si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 2) de 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 15 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 3) de 21 jours ouvrables de vacances si elle a 15 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 4) de 22 jours ouvrables de vacances si elle a 16 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 5) de 23 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 6) de 24 jours ouvrables de vacances si elle a 18 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - 7) de 25 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans et plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

**5-6.09**

La personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

**Tableau du cumul des jours de vacances**

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

**5-6.10 (Abrogée)****5-7.00 FORMATION, PERFECTIONNEMENT, ENCADREMENT DES STAGIAIRES ET INSERTION PROFESSIONNELLE****5-7.01**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines et les personnes salariées reconnaissent l'importance de maintenir leurs compétences à jour conformément aux dispositions du présent article.

De plus, le centre de services et le syndicat reconnaissent également l'importance de l'encadrement des stagiaires et de l'insertion professionnelle.

**5-7.02**

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

**5-7.03**

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

**5-7.04**

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

**5-7.05**

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

Dans les cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité de formation et de perfectionnement existe déjà, ce comité est maintenu à moins d'avis contraire du syndicat.

**5-7.06**

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

Au début de chaque année financière, le centre de services fournit le bilan des réalisations de l'année financière précédente.

#### **5-7.07**

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

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

#### **5-7.08**

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

- a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
- c) que cet avantage n'oblige pas le centre de services à organiser des cours;
- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

#### **5-7.09**

Malgré ce qui précède, le centre de services permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

#### **5-7.10**

Aux fins d'application du présent article, le centre de services dispose, pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à 100 \$ par équivalent à temps complet, couvert par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Les frais d'opération du centre de services ne peuvent être déduits de ce montant. Les montants non utilisés pour une année financière, y compris les montants non utilisés en vertu de la convention collective antérieure, sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de 50 % pour les centres de services scolaires des régions 1, 8 et 9 prévus à l'[annexe XIII](#).

### 5-7.11

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, une fois à tous les 3 ans, les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires sont rémunérées, à taux simple, pour participer à un cours d'appoint de secourisme d'une durée de 6 heures, tel qu'exigé en vertu du Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 11) et/ou du Plan de classification. Si un tel cours ne peut être dispensé durant les heures de travail, la rémunération des personnes salariées est assumée par le centre de services.

### 5-7.12

Le centre de services dispose, pour offrir de la formation et du perfectionnement à l'ensemble du personnel œuvrant auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à 90 \$ par équivalent à temps complet<sup>1</sup>. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

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

### 5-7.13

L'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle sont du ressort du centre de services.

Le comité de formation et de perfectionnement élabore des programmes d'encadrement des stagiaires et d'insertion professionnelle en fonction de ses objectifs, orientations, besoins et priorités. Il collabore également à l'élaboration des modalités visant à compenser les personnes salariées qui accueillent et encadrent des stagiaires. Le comité de formation et de perfectionnement fait toutes recommandations au centre de services, notamment en ce qui concerne la répartition et le budget prévu à la clause [5-7.14](#).

Dans le cadre de l'insertion professionnelle, voici à titre d'exemple, quelques éléments pouvant être mis en place :

- Mesures visant la compensation des personnes salariées qui en ont la responsabilité;
- Mesures relatives à l'accueil des personnes salariées;
- Modalités relatives à l'accompagnement individualisé;
- Mesures visant l'appropriation de la culture organisationnelle;
- D'outils d'intégration et d'adaptation au milieu de travail.

---

<sup>1</sup> Les classes d'emplois considérées aux fins de la détermination du montant sont les suivantes : éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale, préposée ou préposé aux élèves handicapés, surveillante ou surveillant d'élèves, technicienne-interprète ou technicien-interprète, technicienne ou technicien de travail social, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

**5-7.14**

Le centre de services dispose, afin de favoriser l'insertion professionnelle et soutenir l'encadrement des stagiaires, pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à 90 \$ par équivalent à temps complet, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

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

**5-7.15**

Il appartient au centre de services et au syndicat de déterminer les modalités permettant la participation d'une personne salariée temporaire.

**5-7.16**

Le centre de services dispose d'un montant de 90 \$ par équivalent à temps complet au début de chaque année financière, afin de pourvoir à l'encadrement des stagiaires et prévoir de la formation pour les personnes salariées en lien avec les élèves ayant des besoins particuliers.

Le comité de formation et de perfectionnement collabore à l'élaboration des modalités visant à compenser les personnes salariées qui accueillent et encadrent des stagiaires. Le comité collabore également à la mise en œuvre d'un plan de formation pour les personnes travaillant auprès des élèves ayant des besoins particuliers.

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

**5-7.17**

Les montants prévus au présent article sont utilisés pour permettre aux personnes salariées de participer à des activités de formation ou de perfectionnement en privilégiant leur utilisation lors des journées pédagogiques en début d'année scolaire, en plus des journées prévues à la clause [7-2.03](#).

**5-8.00      RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

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

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

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

**5-8.02**

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

- a) que la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au centre de services, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;
- c) qu'elle cède au centre de services, 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 le centre de services à cette fin.

**5-8.03**

La personne salariée a droit d'ajointre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par le centre de services.

**5-8.04**

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

**5-8.05**

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue de prodiguer les premiers soins à un élève ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa qui précède, le centre de services peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans tous les cas où une personne salariée prodigue sur les lieux de travail les premiers soins à un élève ou à une autre personne recevant une rémunération du centre de services.

## **5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **5-9.01**

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

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

### **5-9.02**

La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail (RLRQ, chapitre A-3) ainsi que par les dispositions des clauses [5-9.01](#) à [5-9.06](#) inclusivement des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses [5-9.12](#) à [5-9.19](#) inclusivement du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

### **5-9.03**

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables au centre de services.

### **Définitions**

### **5-9.04**

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

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;

- c) poste convenable : un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;
- d) poste équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) 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 récidive, la rechute ou l'aggravation;
- f) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

### **Dispositions diverses**

#### **5-9.05**

La personne salariée doit aviser dès que possible le centre de services des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle. Elle fournit, en outre, au centre de services une attestation médicale conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

#### **5-9.06**

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

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

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

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée dans un établissement de santé, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par le centre de services. Cependant, en tout temps, la personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

#### **5-9.07**

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

**5-9.08**

Le centre de services peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'il désigne, conformément à la loi.

**Régimes collectifs****5-9.09**

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

Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics 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 prévue à la clause [5-9.18](#).

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

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

**5-9.10**

La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de jours de congé de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, 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 [5-9.19](#).

**Traitement****5-9.11**

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

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : le centre de services 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 le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

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

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

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où le centre de services s'est engagé à verser le traitement.

**Droit de retour au travail****5-9.12**

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

**5-9.13**

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

**5-9.14**

La personne salariée visée à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle en a été déplacée, par application de la convention, bénéficie des dispositions de l'article [7-3.00](#).

**5-9.15**

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, selon les modalités prévues à l'article [7-1.00](#), un poste convenable disponible que le centre de services entend combler.

**5-9.16**

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause précédente bénéficie, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause [6-2.17](#) concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon les dispositions du paragraphe b) de la clause [6-2.17](#).

**5-9.17**

Le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

**Dispositions particulières****5-9.18**

Dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle et même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, le centre de services peut assigner temporairement du travail à la personne salariée si le médecin qui a charge de la personne salariée croit que :

- 1- la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle;
- 3- ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) mais dans ce cas, elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Le centre de services verse à la personne salariée, qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement, le traitement et les avantages liés à l'emploi que cette personne salariée occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont elle bénéficierait si elle avait continué à l'exercer.

**5-9.19**

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, le centre de services lui verse son salaire net au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article [6-6.00](#) de la convention et auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

**5-9.20**

- a) Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable de l'exercer avant la fin de la période prévue pour son embauche.
- b) La personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle visée par le paragraphe b) de la clause [10-1.01](#) réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause [10-1.05](#).
- c) La personne salariée de cafétéria et le surveillant d'élèves travaillant 15 heures ou moins par semaine visés à l'article [10-2.00](#) réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période pendant une durée de 18 mois, conformément à l'article [10-2.00](#).

**5-9.21**

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

**5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

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

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

**5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT****5-10.01**

Le centre de services accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'il juge valable pour une durée n'excédant pas 12 mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

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

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

**5-10.02**

Le centre de services doit accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet pour une durée d'au moins un mois et n'excédant pas 12 mois consécutifs s'il peut utiliser une personne salariée en disponibilité dans le poste de la personne salariée en congé sans traitement dans la mesure où la personne salariée en disponibilité ainsi utilisée répond aux qualifications requises par le Plan de classification et aux exigences particulières du poste. Ce congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.

**5-10.03**

Le centre de services accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre sa conjointe ou son conjoint qui serait muté temporairement, et ce, pour une période n'excédant pas 12 mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

**5-10.04**

Le centre de services accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions de la clause [5-10.09](#) et de la clause [5-10.10](#) à l'exception du premier alinéa.

**5-10.05**

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

<sup>1</sup> Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à la personne salariée qui obtient ce congé.

**5-10.06**

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

**5-10.07**

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

**5-10.08**

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

**5-10.09**

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

**5-10.10**

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

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

Les dispositions des clauses [5-10.06](#), [5-10.07](#), [5-10.08](#), [5-10.11](#) et [5-10.12](#) s'appliquent à ce congé.

Malgré ce qui précède, lorsque le centre de services juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait une demande de congé et ne peut trouver un remplaçant, il peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

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

**5-10.11**

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

**5-10.12**

La personne salariée peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement avant la date prévue en donnant au centre de services un préavis écrit au moins 30 jours avant son retour.

**5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ****5-11.01**

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

- 1) ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;
- 2) ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;
- 3) le centre de services communique sa réponse par écrit au plus tard dans les 30 jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;
- 4) le centre de services et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- 5) avec l'accord du centre de services, la personne salariée peut prendre son congé sabbatique à traitement différé dès le début du contrat, dans le respect des lois fiscales en vigueur;
- 6) le centre de services et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe III;
- 7) la personne salariée régulière en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe III n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

**5-11.02**

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

<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 %

**5-11.03**

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

**5-11.04**

La personne salariée ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu de la convention collective 2015-2020 ou 2020-2023 continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

**CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION****6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT****Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la convention****6-1.01**

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

**6-1.02**

Cette confirmation est conforme aux titres des classes d'emplois apparaissant à l'[annexe I](#) de la convention.

**Détermination de la classe d'emplois en cours de convention****6-1.03**

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

**6-1.04**

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

**6-1.05**

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

**6-1.06**

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

**6-1.07**

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application des dispositions de l'article [7-1.00](#) ou de l'article [7-3.00](#) et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les 90 jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, les dispositions de la clause [6-1.16](#) s'appliquent.

## Modification dans les fonctions

### 6-1.08

La personne salariée, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par le centre de services de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause [6-1.16](#) s'appliquent. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de 30 jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2020-2023 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les 90 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

### 6-1.09

L'arbitre qui fait droit à ce grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que le centre de services l'exigeait.

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

### 6-1.10

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

- a) dans les 20 jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins d'application des dispositions de la clause [6-1.07](#) ou de la clause [6-1.08](#);
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

### 6-1.11

Malgré ce qui précède, si le centre de services décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, il s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses [6-1.14](#) et [6-1.15](#) s'appliquent alors.

**6-1.12**

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

**6-1.13**

À la suite de l'application des dispositions de la clause [6-1.09](#) ou de la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause [6-1.11](#) selon le cas, si le centre de services décide de maintenir le poste ainsi modifié, et ce, dans les 30 jours de cette décision, la personne salariée est automatiquement reclassée dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause [6-2.15](#) s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.

**Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications****6-1.14**

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

**6-1.15**

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

**Arbitrage****6-1.16**

Aux fins d'application des dispositions des clauses [6-1.07](#), [6-1.09](#), [6-1.10](#), [6-1.15](#) et [7-1.02](#), les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

- 1) Blouin, Julie;
- 2) Ferland, Gilles;
- 3) Lévesque, Éric;
- 4) Roy, Pierre-Georges;

ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément aux dispositions de la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à l'article [9-2.00](#), voit à la répartition des griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article [9-2.00](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

#### **6-1.17**

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

#### **6-1.18**

L'application des dispositions des clauses [6-1.08](#) et [6-1.14](#) ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

### **6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON**

#### **À la date d'entrée en vigueur de la convention**

##### **6-2.01**

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable à toute personne salariée à son emploi, le centre de services l'intègre à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'[annexe I](#) de la convention, cet échelon étant le même que celui que le centre de services lui reconnaissait par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

##### **6-2.02**

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

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

#### **À l'embauche**

##### **6-2.03**

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

**6-2.04**

Sous réserve de la clause [6-2.08](#), l'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique un taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'[annexe I](#).

**6-2.05**

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

**6-2.06**

Sous réserve de la clause [6-2.08](#), la personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

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

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

**6-2.07**

De même, la personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue, se voit accorder 2 échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le centre de services et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

**Avancement d'échelon****6-2.08**

Lorsque la durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année, chaque échelon correspond à une année d'expérience. Lorsque la durée de séjour dans un échelon est normalement de 6 mois, 2 échelons correspondent à une année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1983.

La personne salariée touchée par cette mesure ne peut récupérer l'échelon ainsi perdu.

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

#### **6-2.09**

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

#### **6-2.10**

Pour les classes d'emplois détenant un rangement de 1 à 18<sup>1</sup>, le premier avancement d'échelon est consenti 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.

Pour les classes d'emplois détenant un rangement de 19 à 28<sup>2</sup>, jusqu'à l'échelon 8, le premier avancement d'échelon est consenti le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet qui suit d'au moins 4 mois la date effective d'entrée en service. À compter de l'échelon 9, le premier avancement d'échelon est consenti 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.

#### **6-2.11**

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

#### **6-2.12**

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

#### **6-2.13**

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

#### **6-2.14**

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

---

<sup>1</sup> Voir [annexe XVI](#).

<sup>2</sup> À compter du 9 décembre 2021, la classe d'emplois d'infirmière ou d'infirmier (4206) détient le rangement 19, conformément à l'[annexe XVI](#).

**Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation****6-2.15 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)**

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

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

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

- ii) Catégorie des emplois de soutien manuel :

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

- b) Elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

- c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle :

- i) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien administratif et de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors échelle majoré du  $\frac{1}{3}$  de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

- ii) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :
- son taux de traitement hors échelle majoré du  $\frac{1}{3}$  de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement doit assurer au moins une augmentation de 0,10 \$ l'heure.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

#### **6-2.16 Lors d'une mutation**

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

#### **6-2.17 Lors d'une rétrogradation**

- a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- i) elle est placée à l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
  - ii) elle est placée à l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.
- b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de 2 ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, à l'intérieur d'une période de 2 ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

## 6-2.18

Malgré les dispositions prévues aux clauses [6-2.15](#), [6-2.16](#) et [6-2.17](#), l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

## 6-3.00 TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

### Taux et échelles de traitement horaire

#### 6-3.01

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

#### 6-3.02 Paramètres généraux d'augmentation salariale

##### A) Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023.

##### B) Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024.

##### C) Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.

##### D) Période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'[annexe XVI](#), sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'[annexe XV](#).

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

**E) Période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027.

**6-3.03 Ajustement salarial**

- A) Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :
- a) Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %;
  - b) Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %;
  - c) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.
- B) Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'[annexe XVI](#), sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'[annexe XV](#).

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>3</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'[annexe XVI](#), sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

<sup>4</sup> Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

- C) Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.
- D) Aux fins du calcul de cette clause :
- L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
  - La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.
- E) En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

#### **6-3.04 Technique d'indexation**

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emplois<sup>1</sup> visés à la clause [6-3.05](#) sont majorés de la façon décrite ci-après.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de 3 chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à 5. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à 5, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à 5. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à 5, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

---

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

**6-3.05 Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers**

La méthode décrite concernant les cas particuliers est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

**Emplois-remorques**

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'[annexe XVII](#) est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

Taux de l'échelon<sub>n</sub>, Emploi-remorque = Taux de l'échelon<sub>n</sub>, Emploi référence X % d'ajustement

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'[annexe XVII](#).

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

**Personne salariée hors taux ou hors échelle****6-3.06**

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédent la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<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.

**6-3.07**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause [6-3.06](#) a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

**6-3.08**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux dispositions des clauses [6-3.06](#) et [6-3.07](#), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

**6-3.09**

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

**6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

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

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

**6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT****6-4.01**

La personne salariée, qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire du centre de services pour l'exercice de ses fonctions, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes du centre de services.

**6-4.02**

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

**6-4.03**

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par le centre de services et qui tient compte de la surprime exigée à la clause [6-4.07](#).

**6-4.04**

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes du centre de services.

**6-4.05**

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

**6-4.06**

Le temps de déplacement au service du centre de services doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation du centre de services, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services.

**Assurances****6-4.07**

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

**6-5.00 PRIMES<sup>1</sup>****6-5.01****Prime de soir**

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 heures et 24 heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
0,80 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure	0,89 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

**Prime de nuit**

La personne salariée dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 0 heure et 7 heures bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
<b>Prime de nuit</b>				
- 0 à 5 ans d'ancienneté	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, le centre de services et le syndicat peuvent convenir, par adaptation locale, de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-dessus prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

<sup>1</sup> Voir [Lettre d'entente n° III](#) relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés.

Cette prime prend fin la veille du renouvellement des conventions collectives.

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

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

#### **6-5.02 Prime de stabilisation pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires**

Afin d'assurer une plus grande stabilité, la personne salariée qui est tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre le repas<sup>1</sup> ou plus d'une fois par jour bénéficie d'une prime, pour chaque jour ainsi travaillé, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
6,36 \$/jour	6,54 \$/jour	6,71 \$/jour	6,88 \$/jour	7,12 \$/jour

#### **6-5.03 Prime pour responsabilité additionnelle**

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

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
13,12 \$/semaine	13,49 \$/semaine	13,84 \$/semaine	14,19 \$/semaine	14,69 \$/semaine

<sup>1</sup> À compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention 2023-2028, les termes « le temps prévu pour prendre son repas » seront remplacés par « 60 minutes ».

- b) La personne salariée, conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers, qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par le centre de services, 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 du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
1,12 \$/heure	1,15 \$/heure	1,18 \$/heure	1,21 \$/heure	1,25 \$/heure

- c) La personne salariée, soudeur, détenteur d'un certificat de qualification « soudure à haute pression » délivré, sous le régime de qualification, par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
1,88 \$/heure	1,93 \$/heure	1,98 \$/heure	2,03 \$/heure	2,10 \$/heure

- d) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande du centre de services, agit comme chef d'équipe d'un groupe de 5 personnes salariées et plus, bénéficie, pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
1,16 \$/heure	1,19 \$/heure	1,22 \$/heure	1,25 \$/heure	1,29 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emploi implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

#### 6-5.04      Prime de rétention

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime annuelle de rétention équivalant à 8 % de son traitement annuel.

### **6-5.05 Logement**

Lorsqu'à la date de la signature de la convention collective antérieure, un logement, dans un immeuble appartenant au centre de services était occupé par une personne salariée et que cette personne salariée a continué d'occuper le même poste entre la date de la signature de la convention collective antérieure et la date d'entrée en vigueur de la convention, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

Cependant, le centre de services peut appliquer au loyer payé par cette personne salariée, un taux d'augmentation équivalent à l'augmentation de traitement accordée en vertu de la convention à cette personne salariée pour la période en cause.

### **6-5.06 Vérification des fournaises**

Sous réserve des dispositions de la clause [8-3.04](#), le centre de services peut exiger d'une personne salariée non résidente, qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque vérification une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u>	Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u>	Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u>	Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u>	Taux à compter du <u>2027-04-01</u>
25,18 \$/visite	25,89 \$/visite	26,56 \$/visite	27,22 \$/visite	28,17 \$/visite

### **6-5.07**

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles ou de locaux, heures supplémentaires, etc.). Cette rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause [6-5.05](#).

### **6-5.08**

Lorsque la personne salariée est absente pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle peut effectuer cette vérification si elle avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

### **6-5.09 Prime de disponibilité**

La personne salariée qui, à la demande le centre de services, accepte de demeurer à sa disposition pour exécuter un travail à l'extérieur de son horaire régulier bénéficie d'une prime de disponibilité équivalente à une heure de travail à taux simple, après chaque période de 8 heures complètes de disponibilité. Les parties locales peuvent convenir par adaptation locale des modalités d'application de cette prime.

## 6-5.10

Les primes et les allocations, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la clause [6-3.02](#) et, le cas échéant, à la clause [6-3.03](#).

## 6-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

### Section I Définitions

#### 6-6.01

Aux fins du présent article, on entend par :

##### 1) Dépendant

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge<sup>1</sup> et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3) à la condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

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

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

#### Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le centre de services et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

---

<sup>1</sup> On entend par enfant à charge : un enfant habitant sous le même toit pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint, ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de 18 et de 25 ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent article de changer de centre de services n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

## 2) Secteurs

### Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Umiujaq.

### Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

### Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur, Oujé-Bougoumou et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

### Secteur II

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

### Secteur I

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

## Section II Niveau des primes

### 6-6.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

		Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne à charge	Secteur V	23 426 \$	24 082 \$	24 708 \$	25 326 \$	26 212 \$
	Secteur IV	19 856 \$	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
	Secteur III	15 267 \$	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
	Secteur II	12 137 \$	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
	Secteur I	9 813 \$	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
Sans personne à charge	Secteur V	13 288 \$	13 660 \$	14 015 \$	14 365 \$	14 868 \$
	Secteur IV	11 265 \$	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$
	Secteur III	9 544 \$	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
	Secteur II	8 089 \$	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
	Secteur I	6 860 \$	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$

### 6-6.03

La personne salariée occupant un poste à temps partiel et travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

### 6-6.04

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire du centre de services compris dans un secteur décrit à la section I.

### 6-6.05

Sous réserve des dispositions de la clause [6-6.04](#), le centre de services cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

**6-6.06**

Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour le même centre de services ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant, s'il y a un des dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant, et ce, malgré la définition du terme « dépendant » de la section I du présent article.

La personne salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

**Section III Autres bénéfices****6-6.07**

Le centre de services assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de 50 km de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :
  - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
  - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le centre de services;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

**6-6.08**

La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler pour un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire avant le 61<sup>e</sup> jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et le centre de services n'en conviennent autrement.

**6-6.09**

Dans le cas où la personne salariée, admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause [6-6.07](#), décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les 2 années qui suivent la date de son début d'affectation.

### 6-6.10

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

- a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du centre de services ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

Aux fins du présent article, ces frais sont assumés par le centre de services entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le centre de services sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les 2 conjoints, au sens de la clause [1-2.05](#), travaillent pour le même centre de services, un seul des 2 conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

### 6-6.11

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe b) de la clause [6-6.07](#) est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi du centre de services. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

## Section IV Sorties

### 6-6.12

Le centre de services assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de 50 km de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : 4 sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et 3 sorties par année pour la personne salariée avec dépendant;

- b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

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

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

À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité compensatrice égale à 50 % du montant des dépenses encourues pour la 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par le centre de services supérieur à celui prévu à la convention.

#### **6-6.13**

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause [6-6.12](#), une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause [6-6.01](#)

#### **6-6.14**

Lorsqu'une personne salariée ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause [6-6.12](#) pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le centre de services défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée 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.

Le centre de services défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

#### **6-6.15**

Le centre de services accorde une permission d'absence sans traitement à la personne salariée lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre des dispositions de la clause [6-6.14](#) afin de lui permettre de l'accompagner.

**6-6.16**

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de 50 km de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause [6-6.12](#) même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause [1-2.05](#).

**6-6.17**

Sous réserve d'une entente avec le centre de services relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause [6-6.12](#) peut anticiper au plus une sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, le proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

**Section V Remboursement de dépenses de transit****6-6.18**

Le centre de services rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention ou, à défaut, selon la politique établie par le centre de services applicable à l'ensemble des personnes salariées.

**Section VI Décès d'une personne salariée****6-6.19**

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

**Section VII Transport de nourriture****6-6.20**

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Radisson, Mistissini, Oujé-Bougoumou, Chisasibi et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kg par adulte et par enfant de 12 ans et plus;

- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

- a) soit que le centre de services se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit, annuellement au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

## **Section VIII Véhicule à la disposition des personnes salariées**

### **6-6.21**

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'une adaptation locale entre le centre de services et le syndicat.

## **Section IX Logement**

### **6-6.22**

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

### **6-6.23**

Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

### **6-6.24**

Sur demande du syndicat, le centre de services explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## **Section X Dispositions des conventions collectives antérieures**

### **6-6.25**

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 définition de « point de départ » prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour le centre de services ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII.

## **6-7.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX**

### **6-7.01**

Dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, l'un des régimes ci-après décrits. Le centre de services et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un des régimes ci-dessous décrits à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, il est réputé avoir choisi le régime II, sous réserve des dispositions de la clause [6-7.05](#).

#### **Régime I**

### **6-7.02**

Lors d'une location de salles ou de locaux dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour l'utilisation de salles, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, le centre de services est tenu d'y affecter le concierge de l'établissement possédant le plus d'ancienneté travaillant sur l'horaire régulier de jour. Dans le cas où l'entretien ménager est effectué, pendant cet horaire, par une personne salariée d'entretien ménager autre que le concierge, le centre de services y affecte cette autre personne salariée selon l'ordre d'ancienneté. La rémunération prévue pour cette activité en dehors de l'horaire régulier de la personne salariée en cause est équivalente au taux horaire simple applicable à cette personne salariée.

Le centre de services ne peut être tenu de confier le travail prévu à la présente clause à une personne salariée si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités qui s'appliquent lors du refus ou de l'absence du concierge ou de la personne salariée d'entretien ménager en cause pour faire effectuer le travail ainsi offert.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lors de l'utilisation de locaux par une municipalité dans le cadre d'une entente signée entre le centre de services et la municipalité (sauf, dans le cas de location « ad hoc » de locaux par une municipalité pour une activité d'un soir, d'une fin de semaine ou d'un jour férié) ou lors de l'utilisation de locaux à des fins d'activités étudiantes socioculturelles ou sportives.

Toutefois, dans le cas où en vertu du présent régime, le centre de services n'est pas tenu d'affecter une personne salariée, les dispositions de la clause [8-3.05](#) s'appliquent à la personne salariée qui s'occupe, à la demande expresse du centre de services, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux.

## Régime II

### 6-7.03

La personne salariée qui accepte, à la demande expresse du centre de services, d'effectuer une location ou un prêt de salles ou de locaux en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions prévues à la clause [8-3.05](#). Le centre de services n'est toutefois pas tenu de lui offrir cette location ou ce prêt de salles ou de locaux.

### 6-7.04

La réclamation, dûment signée par la personne salariée et approuvée par le centre de services est payée dans un délai maximum d'un mois de sa présentation.

### 6-7.05

Dans le cas où en vertu de la convention collective antérieure, le centre de services et le syndicat ont convenu d'un régime de location et de prêt de salles ou de locaux différent de ceux prévus au présent article, ce régime est maintenu à moins d'entente contraire ou à moins que le syndicat se prévale des dispositions de la clause [6-7.01](#).

### 6-7.06

Dans le cadre de tout régime de location et prêt de salles ou de locaux, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'ajouter au régime en vigueur que lors de l'utilisation de salles ou de locaux, y compris l'utilisation de locaux par une municipalité tel que prévue à la clause [6-7.02](#), la personne salariée qui y est affectée est rémunérée de la façon suivante :

- Pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
26,44 \$	27,18 \$	27,89 \$	28,59 \$	29,59 \$

- Pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés ainsi que pour le nettoyage sommaire des locaux :

<b>Taux du 2023-04-01 au <u>2024-03-31</u></b>	<b>Taux du 2024-04-01 au <u>2025-03-31</u></b>	<b>Taux du 2025-04-01 au <u>2026-03-31</u></b>	<b>Taux du 2026-04-01 au <u>2027-03-31</u></b>	<b>Taux à compter du <u>2027-04-01</u></b>
42,91 \$	44,11 \$	45,26 \$	46,39 \$	48,01 \$

Toutefois, dans le cadre de cette entente, les dispositions de la clause [8-3.05w](#) ne peuvent s'appliquer.

#### **6-8.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

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

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

#### **6-8.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

##### **6-8.01**

La paie des personnes salariées leur est versée par chèque à tous les 2 jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. Le chèque de paie est remis à la personne salariée d'une façon qui vise à assurer la confidentialité.

Cependant, plutôt que de verser la paie par chèque, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de la mise en œuvre d'un mode différent de paiement, tel le virement bancaire.

**6-8.02**

Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom du centre de services;
- b) le nom et prénom de la personne salariée;
- c) la classe d'emplois de la personne salariée;
- d) la date du versement et la période concernée;
- e) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
- f) le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues aux fins d'impôt;
- j) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- k) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-emploi;
- m) la déduction pour une caisse d'économie et/ou pour le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec, s'il y a lieu;
- n) le traitement brut et le traitement net;
- o) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par le centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention.

**6-8.03**

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services opère un système différent, le centre de services et le syndicat conviennent de le maintenir, de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses précédentes. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, sauf que les renseignements accompagnant la paie doivent comprendre les indications prévues à la clause [6-8.02](#).

**6-8.04**

Le centre de services informe également le syndicat, en même temps qu'il en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, le centre de services s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, le centre de services fixe les modalités de remboursement lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de la personne salariée. Ces modes doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de 10 % de son traitement brut par paie.

**6-8.05**

Le centre de services remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

Le centre de services remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.

**6-8.06**

Le centre de services informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST).

**CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI****7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Section I Dispositions générales****7-1.01**

Lorsqu'un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires devient vacant, le centre de services dispose d'une période de 30 jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, il communique sa décision au syndicat dans les 15 jours.

**7-1.02**

Lorsque l'abolition d'un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires a pour effet d'entraîner, pour une personne salariée, l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre le centre de services et le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause [6-1.16](#) s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les dispositions des clauses [6-1.04](#), [6-1.09](#) et [6-1.10](#).

**7-1.03**

Un affichage ou un affichage collectif a une durée de 7 jours et comporte, entre autres, une description sommaire du poste, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, le titre du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et les autres exigences déterminées par le centre de services, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui la candidature doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par le centre de services.

Dans tous les cas où le centre de services détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. Le centre de services peut exiger la connaissance d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou la connaissance d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation lorsque sont rendues disponibles, par le centre de services, les formations nécessaires à de tels logiciels dans les 12 mois précédents l'affichage du poste. Lorsque le nombre de places est inférieur au nombre de personnes inscrites, le choix se fait par ancienneté parmi les personnes intéressées qui répondent aux qualifications requises associées aux postes pour lesquels une telle exigence peut être déterminée.

Dans les 20 jours ouvrables de la fin de l'affichage, le centre de services transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté. De plus, dans les 30 jours ouvrables de la fin de l'affichage, il affecte le candidat choisi.

**7-1.04**

Le centre de services peut continuer d'établir des listes d'admissibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. Le centre de services, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes.

**7-1.05**

Avant de procéder à une réorganisation administrative, le centre de services doit soumettre son projet au comité des relations du travail. Dans ce cadre, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

**7-1.06**

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent article, la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services pour combler le poste, le centre de services procède selon l'ordre d'ancienneté.

**7-1.07**

Par exception, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de 2 années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant, les personnes salariées faisant partie des catégories et de la sous-catégorie d'emplois ci-dessus mentionnées ainsi que celles faisant partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

**7-1.08**

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 50 jours de travail effectif qui suit toute promotion, si le centre de services détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe au centre de services. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les 20 jours de travail effectif suivant son affectation.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion.

Malgré ce qui précède, plutôt que de retourner à son ancien poste, la personne salariée peut, jusqu'à la prochaine application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à son choix, accepter :

- d'occuper temporairement un poste vacant ou nouvellement créé, après le 1<sup>er</sup> janvier dans le cas d'un poste dans le secteur général;
- d'occuper temporairement un poste temporairement vacant;
- d'être affectée temporairement à un surcroît de travail ou à un projet spécifique;

dont la durée coïncide avec ou excède l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi de son secteur, et ce, préalablement à l'application des dispositions concernant leur comblement.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de la présente clause, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

L'application de cette clause entraîne, s'il y a lieu, l'annulation de toute réaffectation et de toute relocalisation d'une personne salariée en disponibilité découlant de cette promotion. Dans ce cas, la personne salariée retourne en disponibilité comme si cette réaffectation ou relocalisation n'avait jamais eu lieu.

#### **7-1.09**

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par le centre de services.

#### **7-1.10**

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande du centre de services, un poste qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

#### **7-1.11**

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'une personne salariée constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions de la clause [7-1.17](#) et, dans ce cadre, l'ordre décrit à la clause [7-1.17](#) est ajusté en conséquence.

### 7-1.12

Le centre de services peut, avec l'accord du syndicat, procéder à la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, et ce, sans égard à la procédure prévue à la clause [7-1.17](#). Cette mutation ne peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée concernée à plus de 50 km de son lieu habituel de travail<sup>1</sup>.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, lors du retour au travail d'une personne salariée à la suite d'une absence d'au moins 8 semaines, le centre de services peut, pour un motif lié au service à l'élève, après l'avoir consultée, la réaffecter dans un rayon de 10 km ou moins de son lieu habituel de travail en priorisant ce dernier. Le centre de services peut également la réaffecter à plus de 10 km si la personne salariée y consent. À moins d'entente différente entre le centre de services et la personne salariée, la réaffectation est pour une période maximale de 90 jours et se termine au plus tard à la fin de l'année scolaire, sauf lorsque la fin de la réaffectation survient le ou après le 1<sup>er</sup> juin, auquel cas la réaffectation se poursuit jusqu'à la fin de l'année scolaire. Cette réaffectation doit être sans perte de traitement, sans changement de quart de travail et tenir compte de ses qualifications et de son expérience. La personne salariée remplaçante poursuit le remplacement, et ce, au plus tard jusqu'au retour de la personne salariée titulaire du poste.

### 7-1.13

#### A) Ajout d'heures de travail

Lorsqu'en cours d'année des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles déjà prévues à un poste, elles sont offertes à la personne salariée titulaire de ce poste sans toutefois changer le statut de la personne salariée ni le poste, sauf exceptions prévues à la convention.

En adaptation scolaire, sous réserve des dispositions de la clause [7-1.21](#), cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée ni le poste.

L'ajout d'heures ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ou de dépassement de la semaine régulière de travail, en conséquence, les heures ajoutées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Lorsque le centre de services décide de maintenir, en tout ou en partie, les heures ajoutées à un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires pour l'année financière suivante, le poste est alors considéré vacant. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

---

<sup>1</sup> Cependant, la mutation peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée à plus de 50 km de son lieu habituel de travail si la mutation implique un déplacement à moins de 50 km du domicile de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, lorsque le centre de services décide de maintenir pour l'année financière suivante, en tout ou en partie, les heures ajoutées avant le 1<sup>er</sup> novembre à un poste dans le secteur de l'adaptation scolaire suivant l'application de la clause [7-1.21](#), le poste n'est pas considéré vacant. Si requis, le statut de la personne salariée et le poste sont alors modifiés.

Malgré ce qui précède, lorsqu'après la rentrée des élèves, des heures régulières de travail sont ajoutées à celles déjà prévues à un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires et que cet ajout d'heures est maintenu en totalité ou en partie au 1<sup>er</sup> novembre, le poste et le statut de la personne salariée, s'il y a lieu, sont modifiés à compter de cette date.

## B) Réduction d'heures de travail

Le centre de services peut diminuer les heures d'un poste d'une personne salariée en cours d'année aux conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) suivants. Cette diminution s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier ni le statut et ni le poste de la personne salariée.

Lorsque le centre de services décide de maintenir, en tout ou en partie, la diminution d'heures d'un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires pour l'année financière suivante, le poste est alors considéré vacant. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

### a) secteur général :

Dans le secteur général, le centre de services peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste pour des raisons imprévisibles et réaffecter la personne salariée, de façon temporaire ou régulière, à d'autres tâches compatibles pour une durée équivalente.

### b) secteur de l'adaptation scolaire :

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, le centre de services peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste et réaffecter la personne salariée régulière pour une durée équivalente.

### c) secteur des services de garde et des milieux scolaires :

Le centre de services peut, au cours de la semaine de relâche ou à compter du 15 mai, réduire le nombre d'heures d'un poste. Au cours de la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis. En cours d'année, le centre de services peut réduire le nombre d'heures d'un poste à la suite d'une diminution significative de la clientèle. Dans ce cas, il procède à l'intérieur d'une plage horaire selon l'ordre inverse d'ancienneté.

**C) Planification et préparation**

Un poste de technicienne ou technicien en éducation spécialisée, de technicienne-interprète ou technicien-interprète ou de technicienne ou technicien en écriture braille doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

Un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

**D) Postes dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires**

Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service de garde et du milieu scolaire, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause [8-2.01](#). Le centre de services cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent le service de garde. À cet effet, la technicienne ou le technicien en service de garde et en milieu scolaire ou l'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire, classe principale peut être considéré seulement lorsqu'elle ou il est en présence des élèves et exerce une partie ou l'ensemble des attributions de l'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire.

**E) Postes dans le secteur de l'adaptation scolaire**

Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, le centre de services doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

**7-1.14**

Aux fins d'application des dispositions du présent article, la classe d'emplois de concierge et la classe d'emplois de concierge de nuit se subdivisent chacune comme suit :

- classe II (moins de 9 275 m<sup>2</sup>);
- classe I (9 275 m<sup>2</sup> ou plus).

**Section II      Secteur général**

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste autre qu'un poste des classes d'emplois dans le secteur de l'adaptation scolaire et dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

### 7-1.15

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, le centre de services offre, dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation, les postes demeurés vacants après l'application de ces dispositions et les postes devenus vacants ou nouvellement créés avant l'affichage collectif ou la séance d'affectation. Le centre de services comble ces postes en appliquant la séquence prévue à la clause [7-1.17](#).

### 7-1.16

Le centre de services peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant entre l'application de la clause [7-1.15](#) et la rentrée des élèves ou entre la rentrée des élèves et la fin du mois de décembre. Toutefois, lorsque le centre de services décide de combler, après le 31 décembre, les postes comblés temporairement ou demeurés vacants durant cette période, ils sont offerts au mois de janvier dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation en appliquant la séquence prévue à la clause [7-1.17](#).

Le centre de services peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant le 1<sup>er</sup> janvier ou après afin de constituer une banque de postes vacants.

### Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé

#### 7-1.17

##### A) Poste à temps partiel

Lorsque le centre de services décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, il procède par affichage conformément au sous-paragraphe d) du paragraphe B) de la présente clause ou à défaut selon les sous-paragraphes e), h) et i) du paragraphe B) de la présente clause.

##### B) Poste à temps complet

Lorsque le centre de services décide de combler un poste à temps complet, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, il procède de la façon suivante :

a) il comble le poste en y affectant :

- une de ses personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois, couverte ou non par la convention,
- ou
- une de ses personnes salariées qui bénéficie d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu des dispositions de la clause [7-3.18](#),

dans la mesure :

- où le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité ou, selon le cas, au moment de sa réaffectation avec droit de retour;
- b) sous réserve de l'[annexe XIV](#), à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe a), il le comble :
- i) premièrement en y affectant une de ses personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois (même si le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité), couverte ou non par la convention. Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services pour combler le poste, le centre de services procède selon l'ordre inverse d'ancienneté;
  - ii) à défaut d'avoir comblé le poste selon l'alinéa i), en y affectant une de ses personnes salariées en disponibilité d'une autre classe d'emplois de la même catégorie ou, s'il en est, de la même sous-catégorie de classes d'emplois établie par le Plan de classification (« sous-catégorie des emplois de soutien technique », « sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique », « emplois de soutien administratif », « sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié », « sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service »), couverte ou non par la convention. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b), le centre de services s'adresse à l'ensemble de ses personnes salariées par affichage selon les dispositions de la clause [7-1.03](#). Un exemplaire de l'avis d'affichage est transmis simultanément au syndicat;
- d) le centre de services comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature;
- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe d), le centre de services comble le poste en choisissant parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois du poste à combler et les personnes salariées visées aux articles [10-1.00](#) et [10-2.00](#) qui répondent aux conditions de la liste de priorité d'emploi et qui ont posé leur candidature;
- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe e), le centre de services s'adresse au Bureau national de placement, lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par lui :
  - a) d'abord d'un autre centre de services scolaire du réseau scolaire francophone;
  - b) ensuite d'une autre commission scolaire du réseau scolaire anglophone.

Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;

- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe f), il comble le poste en choisissant parmi les personnes de son personnel de gérance<sup>1</sup> à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent, celle qui répond le mieux aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par le centre de services. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe g), le centre de services choisit parmi les personnes salariées non inscrites sur la liste de priorité d'emploi qui ont posé leur candidature;
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, le centre de services offre le poste à toute autre personne.

Par exception, lorsqu'une personne salariée régulière mise à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel au centre de services lui est alors reconnu aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même, aux fins d'application du sous-paragraphe d) du paragraphe B) de la présente clause pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel et qui obtient un poste à temps complet, sauf que cette reconnaissance ne peut pas avoir effet avant la fin de la période d'adaptation prévue à la clause [7-1.08](#), lorsqu'il s'agit d'une promotion.

Les personnes salariées visées au sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause, à l'exception de la personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'emploi, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurer des personnes salariées couvertes par les dispositions des articles [10-1.00](#) et [10-2.00](#), selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, la personne salariée retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre des dispositions de la clause [7-1.17](#), le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles [10-1.00](#) et [10-2.00](#).

#### **Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou une affectation dans le cadre d'un projet spécifique**

##### **7-1.18**

Lorsque le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, pour une durée préalablement déterminée de 15 jours ouvrables et plus, il procède de la façon suivante :

- a) il utilise dans ce poste une personne salariée en disponibilité; toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;

---

<sup>1</sup> L'expression « personnel de gérance » est employée dans le même sens que celui donné à cette expression dans le « *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des centres de services scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal* » et établi par le Ministère, le tout à titre indicatif seulement et sans préjudice.

- b) à défaut, sous réserve de l'application de la clause [7-2.04](#), il affecte, une personne salariée visée aux clauses [7-4.05](#) et [5-3.31](#) ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);
- c) à défaut, il l'offre à la personne salariée du même bureau, service, école ou centre qui peut ajouter ces heures à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la journée ou la semaine régulière de travail prévues aux clauses [8-2.01](#) et [8-2.02](#). Cet ajout d'heures n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;
- d) à défaut, il l'offre à la personne salariée du même bureau, service, école ou centre, pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de son nombre d'heures de travail ou une promotion;
- e) à défaut, il peut fractionner le poste temporairement vacant et offrir les périodes de travail en cumul, par ancienneté, aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre qui peuvent ajouter ces périodes à leur horaire, sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires;
- f) à défaut, il l'offre, à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois requise;
- g) à défaut, le centre de services l'offre à toute autre personne.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée régulière mise à pied n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

#### 7-1.19

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, il les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion. Les postes ainsi libérés sont comblés selon les dispositions de la clause [7-1.18](#).

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, il l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, il l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

Ils sont également offerts en janvier s'ils n'ont pas été comblés de façon temporaire à l'automne.

### **Section III Secteur de l'adaptation scolaire**

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste des classes d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

#### **Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé**

##### **7-1.20**

Lorsque le centre de services décide de combler un poste nouvellement créé ou devenu vacant après l'application de l'article [7-3.00](#) et avant la rentrée des élèves, il procède selon les dispositions apparaissant à la clause [7-1.17](#).

Lorsque le centre de services décide de combler un poste nouvellement créé ou devenu vacant après la rentrée des élèves, il le comble de façon temporaire selon les dispositions de la clause [7-1.18](#).

##### **7-1.21**

Malgré la clause [7-1.20](#), après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au comblement des postes vacants selon la clause [7-3.28](#), le centre de services peut, avant le 1<sup>er</sup> novembre, ajouter des heures à un poste et combler de façon temporaire tout poste nouvellement créé lorsque le changement à son organisation découle de l'une ou plusieurs des situations suivantes :

- a) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :
  - une modification relative à l'intégration totale ou partielle d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;
  - une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA);
  - 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 des élèves HDAA;
- c) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement;
- d) tout autre motif convenu entre le centre de services et le syndicat.

À défaut, le centre de services doit afficher le poste nouvellement créé selon les dispositions de la clause [7-1.17](#) ou créer un nouveau poste, correspondant à l'ajout d'heures, qu'il comble selon les mêmes dispositions.

**Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou affectation dans le cadre d'un projet spécifique****7-1.22**

Lorsque le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, pour une durée préalablement déterminée de 10 jours ouvrables et plus il procède selon les dispositions de la clause [7-1.18](#).

Toutefois, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, il les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion. Les postes ainsi libérés sont comblés selon les dispositions de la clause [7-1.18](#).

Il en est de même, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, il l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, il l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

**Section IV Secteur des services de garde et des milieux scolaires**

Les dispositions de la présente section s'appliquent à un poste des classes d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire.

**Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé****7-1.23**

Tout poste nouvellement créé ou qui devient vacant après l'application de l'article [7-3.00](#) et avant la rentrée des élèves est comblé selon les dispositions des clauses [7-3.35](#), [7-3.36](#) et [7-3.37](#).

Lorsque le centre de services décide de combler un poste nouvellement créé ou devenu vacant après la rentrée des élèves, il le comble de façon temporaire selon les dispositions de la clause [7-1.24](#).

**Comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail****7-1.24**

Lorsque le centre de services décide de combler un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail, pour une durée préalablement déterminée de 3 jours ouvrables et plus, il procède de la façon suivante :

- a) malgré les dispositions de la clause [7-2.04](#) et sous réserve des dispositions de la clause [7-3.03](#), il affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;
- b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause [7-2.04](#), il affecte une personne salariée visée aux clauses [7-4.04](#) et [5-3.31](#) ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);
- c) à défaut :
  - Dans le cas d'un poste de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, il offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde et milieu scolaire;
  - Dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, il offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde et milieu scolaire;
  - Dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, le centre de services offre la ou les périodes de travail en cumul, par ancienneté, à la ou aux personnes salariées du même service de garde et milieu scolaire qui peut ajouter ces périodes à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires. À cette fin, le poste temporairement vacant ou le surcroît de travail peut être fractionné en période dont la durée est déterminée par le centre de services mais qui ne peut être inférieure à 15 minutes.

Tout ajout de période ne doit pas occasionner de changement de groupe pour l'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire et n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée.

Cette disposition vise à favoriser l'utilisation du personnel régulier œuvrant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

- d) à défaut, il l'offre en cumul aux personnes salariées régulières ayant fait l'objet d'une réduction d'heures de travail ou dont les services ne sont plus requis en vertu du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause [7-1.13](#), et ce, parmi tous les services de garde et milieux scolaires. Le cumul ne peut occasionner de conflit d'horaire ni excéder la semaine régulière de travail, ni occasionner des frais de déplacement;
- e) à défaut, il l'offre en cumul aux personnes salariées visées par l'article [10-2.00](#) dans le même établissement. Le cumul ne peut occasionner d'heures supplémentaires ni de conflit d'horaire;

f) à défaut, le centre de services l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi.

Malgré ce qui précède, si le poste ou le surcroît comporte des heures pendant lesquelles la personne salariée doit procéder à l'ouverture ou à la fermeture du service de garde, le centre de services peut attribuer, par ancienneté, ces heures selon d'autres modalités sans occasionner d'heures supplémentaires en vertu de la clause [8-3.00](#).

Toutefois, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide de combler les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire, il les offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion. Les postes ainsi libérés sont comblés selon les dispositions de la présente clause.

Il en est de même, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, lorsque le centre de services décide d'affecter une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique pour la durée de l'année scolaire, il l'offre d'abord en mutation ou en promotion aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre ou à défaut, il l'offre dans le cadre d'un affichage collectif selon les dispositions de la clause [7-1.03](#) ou d'une séance d'affectation aux personnes salariées régulières occupant un poste à temps partiel en complément de poste ou aux autres personnes salariées régulières en promotion.

## **7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**

### **7-2.01**

La personne salariée régulière qui doit être mise à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article [7-3.00](#). Cependant, si elle est mise à pied ou mise en disponibilité à la suite de l'abolition définitive de son poste, elle bénéficie de l'application des dispositions de l'article [7-3.00](#).

### **7-2.02**

De plus, lorsqu'un poste de 12 mois devient un poste de moins de 12 mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants, et ce, sur demande écrite au centre de services dans les 10 jours de la réception de l'avis prévu à la clause [7-2.03](#) :

a) l'application des dispositions de l'article [7-3.00](#);

- b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par le centre de services, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de 50 km de son lieu habituel de travail<sup>1</sup> ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;
- c) d'une mise à pied temporaire selon les dispositions de la clause [7-2.03](#).

À défaut d'avis de la part de la personne salariée concernée dans le délai imparti, la personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement selon les dispositions de la clause [7-2.03](#) si elle est non permanente. Si elle est une personne salariée permanente, elle est réputée avoir choisi l'application des dispositions de l'article [7-3.00](#).

La personne salariée qui se prévaut du choix prévu au paragraphe b) de la présente clause est réputée avoir effectué ce choix jusqu'à ce que le centre de services procède à l'application des dispositions de l'article [7-3.00](#).

### **7-2.03**

Après consultation du syndicat, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le centre de services établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas, sauf pour le personnel des cafétérias, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai et au plus tard 2 jours ouvrables avant la rentrée des élèves.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 23 juin et au plus tard 2 jours ouvrables avant la rentrée des élèves.

Dans le cas du personnel de cafétéria, 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. Pendant la période de fermeture des cafétérias durant le temps des fêtes (Noël, jour de l'An), la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

- a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu des dispositions de l'article [5-2.00](#);
- b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit.

---

<sup>1</sup> Cependant, cette affectation peut être à plus de 50 km du lieu habituel de travail de la personne salariée si cette affectation est à moins de 50 km du domicile de la personne salariée.

En outre, la personne salariée de cafétéria qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture peut, sur demande écrite au centre de services, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée.

Le centre de services établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée détient la même classe d'emplois, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Il informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied temporaire au moins un mois avant la date effective de la mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause [7-2.02](#) ou, selon le cas, à la clause [7-2.04](#). Une copie de l'avis est simultanément transmise au syndicat.

#### **7-2.04**

Sous réserve du droit du centre de services d'utiliser prioritairement une personne salariée en disponibilité pour combler un poste temporairement vacant ou un poste à caractère temporaire, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie de priorités pour combler, au cours de la période de mise à pied :

- a) tout poste temporairement vacant;
- b) tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier de ces priorités, la personne salariée doit informer, par écrit, le centre de services de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à [7-2.03](#). Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le centre de services.

Ces priorités s'exercent selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées concernées.

Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affectée à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application des dispositions du paragraphe b) de la clause [7-2.02](#).

#### **7-2.05**

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

## 7-2.06

En outre, la personne salariée qui bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie, paie sa quote-part de la prime annuelle pendant sa période de service actif. De plus, durant cette période de mise à pied temporaire, les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

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

Exceptionnellement, si une personne salariée n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pour invalidité au moment de sa mise à pied temporaire, elle peut demander de recevoir son indemnité de vacances.

De plus, le centre de services accepte de reporter la date de mise à pied temporaire d'une personne salariée afin de lui permettre de prendre des jours de vacances.

## 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

### Section I Dispositions générales

En plus de la présente section et des sections VI, VII et VIII seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur général, le secteur de l'adaptation scolaire et le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

Lorsque le centre de services procède par séance d'affectation pour le comblement des postes, il rend disponible une liste provisoire des postes vacants ou nouvellement créés au moins 3 jours ouvrables avant la séance d'affectation. Lors d'une séance d'affectation, la personne salariée peut choisir 2 postes vacants à son rang d'ancienneté. Ce choix ne peut entraîner les situations suivantes, soit de :

- conflit d'horaire et il doit prendre en considération un temps de déplacement approprié déterminé par le centre de services;
- dépassement de la journée régulière de travail (sous réserve du paragraphe D) de la clause [7-1.13](#));
- dépassement de la semaine de travail;
- frais de déplacement;
- rémunération pour du temps de déplacement.

Le statut de chacun des postes choisis est établi en vertu du chapitre [2-0.00](#).

**7-3.01**

En aucun cas, l'application des dispositions prévues au présent article ne peut entraîner une promotion.

**7-3.02**

Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une des dispositions prévues au présent article, la personne salariée concernée doit remplir, les qualifications requises par le Plan de classification et les exigences particulières du poste déterminées par le centre de services.

**7-3.03**

Dans l'application des clauses prévues au présent article, la personne salariée qui en déplace une autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. Dans le cas d'une personne salariée temporairement absente, l'application de ces clauses se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la personne salariée temporaire remplaçante est mise à pied et, s'il y a lieu, son nom est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article [2-3.00](#).

Dans le cadre des dispositions des clauses prévues au présent article, une personne salariée qui détient un poste de 12 mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de 12 mois.

En aucun cas une personne salariée régulière permanente ne peut refuser un poste situé en deçà d'un rayon de 50 km de son lieu habituel de travail. Toutefois, la personne salariée régulière permanente ne peut également refuser un poste si le poste est situé au-delà d'un rayon de 50 km de son lieu de travail mais en deçà d'un rayon de 50 km de son domicile.

Dans le cadre du déplacement d'une personne salariée par une personne salariée régulière permanente, si le poste de la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le déplacement est situé en dehors de l'aire géographique décrite à l'alinéa précédent pour la personne salariée régulière permanente qui déplace et que cette dernière refuse le poste pour ce motif, elle doit alors déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le poste est situé dans l'aire géographique.

Dans l'application des clauses prévues aux sections III et IV du présent article, la personne salariée permanente qui choisit un poste vacant qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait ou déplace une personne salariée occupant un poste qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait, perd le bénéfice de la protection salariale si un poste vacant qui comporte un nombre d'heures égal ou supérieur à celui du poste qu'elle occupait est disponible ou si elle peut déplacer une personne salariée qui occupe un poste dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à celui du poste qu'elle occupait.

Dans l'application des clauses prévues à la section V du présent article :

- La personne salariée permanente non rappelée ou déplacée qui peut choisir un poste vacant comportant le même nombre d'heures que celui de sa semaine régulière de travail de l'année précédente est tenue de choisir un tel poste à défaut de quoi, elle perd le bénéfice de la protection salariale. Il en est de même si elle doit déplacer une personne salariée occupant un poste comportant le même nombre d'heures que celui de sa semaine régulière de travail de l'année précédente.
- La personne salariée permanente non rappelée ou déplacée qui ne peut choisir un poste vacant comportant le même nombre d'heures que celui de sa semaine régulière de travail de l'année précédente, bénéficie de la protection salariale établie en fonction du poste vacant qui comportait le plus grand nombre d'heures et que la personne salariée pouvait occuper.
- La personne salariée permanente non rappelée ou déplacée qui ne peut déplacer une personne salariée occupant un poste comportant le même nombre d'heures que celui de sa semaine régulière de travail de l'année précédente, bénéficie de la protection salariale établie en fonction du poste comportant le plus grand nombre d'heures occupé par une personne salariée qu'elle pouvait déplacer.

#### **7-3.04**

Lorsque par application des clauses prévues au présent article, une personne salariée occupant un poste à temps partiel est réaffectée dans un poste à temps complet ou déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, celle-ci acquiert sa permanence si elle a au moins 2 années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ces cas seulement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée à temps partiel.

#### **7-3.05**

Aux fins d'application du présent chapitre, l'application des rayons de 50 km est entendue comme se faisant par voie routière.

### **Section II Dispositions particulières pour le secteur général et le secteur de l'adaptation scolaire**

#### **7-3.06**

Dans le secteur général, lorsque le centre de services décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, il doit préalablement aviser le syndicat au moins 45 jours avant la date effective de son abolition.

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, lorsque le centre de services décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, il doit préalablement aviser le syndicat au moins 15 jours avant la date effective de son abolition.

Le centre de services peut assigner à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité des personnes salariées.

### 7-3.07

Sous réserve des dispositions de la clause [7-1.01](#), le centre de services ne peut abolir un poste détenu par une personne salariée régulière que le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année financière.

Toutefois, le centre de services peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des personnes salariées régulières à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

### 7-3.08

- A) La personne salariée dont le poste est aboli est soit réaffectée, mise à pied, mise en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

Dans le secteur général, la personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins 30 jours de la date effective de l'abolition de son poste.

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins 5 jours de la date effective de l'abolition de son poste.

- B) Dans le secteur général, lorsque le centre de services décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, il doit préalablement aviser le syndicat au moins 45 jours avant la date effective de son abolition.

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, lorsque le centre de services décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, il doit préalablement aviser le syndicat au moins 15 jours avant la date effective de son abolition.

Simultanément, le centre de services fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées par classe d'emplois en y indiquant l'ancienneté des personnes salariées ainsi que le nombre d'heures de travail.

De plus, il fournit au syndicat la liste des postes vacants et de ceux qu'il prévoit créer avant la date de l'abolition en fournissant, pour ces derniers, les renseignements prévus à la clause [7-1.03](#).

- C) Dans le cas d'événements de force majeure amenant la fermeture totale ou partielle d'un établissement, le centre de services peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture totale ou partielle à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son lieu de travail, et ce, jusqu'à ce que cette personne salariée puisse réintégrer son poste ou jusqu'à ce que le poste en cause soit aboli conformément aux dispositions qui précèdent.

### **Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général**

### 7-3.09

Le centre de services n'est pas tenu de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail jusqu'à concurrence de 10 %. Si le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail au-delà de 10 % jusqu'à concurrence de 20 %, et que la personne salariée décide de conserver le poste tel que modifié;
- b) le poste fait l'objet d'une réduction du nombre d'heures et la personne décide de conserver le poste tel que modifié;
- c) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur immédiat;
- d) le poste fait l'objet d'une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- e) le poste fait l'objet d'un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;
- f) le poste est transféré à moins de 5 km de son lieu actuel;
- g) le poste est transféré à 5 km et plus de son lieu actuel et la personne salariée décide de conserver le poste tel que modifié;
- h) un autre motif convenu entre le centre de services et le syndicat.

Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut conserver un poste lorsque la modification du nombre d'heures a pour effet de modifier le poste à temps partiel en un poste à temps complet.

À défaut par la personne salariée de conserver le poste modifié en vertu des paragraphes a), b) et g) de la clause [7-3.09](#), le centre de services procède à son abolition.

Le centre de services informe le syndicat si une des circonstances prévues aux paragraphes a), b), e) et g) de la clause [7-3.09](#) s'applique.

Un même poste ne peut être modifié plus d'une fois à tous les 3 ans à moins d'entente avec le syndicat.

### **7-3.10**

Dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, le centre de services constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes visés aux clauses [7-1.13](#) et [7-1.16](#) qu'il décide de maintenir, les postes nouvellement créés ainsi que les postes dont les titulaires ont signé une demande de rente de retraite et dont le départ est fixé avant le 1<sup>er</sup> août. Si pour une classe d'emplois, le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de personnes dont le poste est aboli dans cette classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires jusqu'à concurrence du nombre de personnes salariées dont le poste est aboli. Leur poste devient alors vacant et est ajouté à la banque.

**7-3.11**

Le centre de services offre, par classe d'emplois et par ordre d'ancienneté, les postes vacants de la banque ainsi que les postes libérés pendant l'application de la présente clause aux personnes suivantes de la classe d'emplois :

- a) les personnes salariées en disponibilité;
- b) les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
- c) les personnes salariées, plus anciennes que les personnes salariées dont le poste est aboli;
- d) les personnes salariées dont le poste est aboli, et ce, selon les dispositions de la présente section;
- e) aux personnes salariées excédentaires de la classe d'emplois ou d'une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur, et ce, selon les dispositions de la présente section.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que toutes les personnes salariées de la classe d'emplois peuvent effectuer un choix prévu à la présente section.

**7-3.12**

- A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :
  - a) choisir un poste de la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
    - ou
  - b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;
- B) la personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe A) précédent doit :
  - a) choisir un poste de la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
    - ou
  - b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;
- C) la personne salariée déclarée excédentaire dans sa classe d'emplois selon les dispositions de la clause [7-3.10](#) doit :
  - a) choisir un poste de la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

- b) à défaut, exercer un des choix prévus au paragraphe D) de la présente clause;
- D) la personne salariée régulière déclarée excédentaire qui n'a pu obtenir un poste selon le paragraphe C) précédent ou la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste selon les paragraphes A) et B) précédents doit :
- choisir un poste de la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

ou
  - déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- E) la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe précédent doit :
- choisir un poste de la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

ou
  - déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- F) la personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe D) ou du sous-paragraphe b) du paragraphe E) précédents doit :
- choisir un poste de la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
  - à défaut, elle doit :
    - choisir un poste de la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

ou
    - déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

- G) la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe précédent doit :
- choisir un poste de la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;  
ou
  - déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- H) la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe précédent exerce les choix prévus aux paragraphes E) et G) de la présente clause dans la classe d'emplois suivante de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur, et ainsi de suite.

### 7-3.13

Une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- elle ne possède pas les qualifications requises ou ne répond pas aux autres exigences déterminées par le centre de services;
- elle occupe un poste à temps complet alors que le poste disponible est à temps partiel;
- le poste disponible est à plus de 50 km, sous réserve de la clause [7-3.03](#).

Dans ce cas, elle déplace la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

### 7-3.14

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Le centre de services met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque :

- son poste est aboli;
- elle est déplacée;
- elle est déclarée excédentaire.

Toutefois, la personne salariée à l'essai déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant à la suite de l'application des dispositions de la présente section, mais avant l'application de la clause [7-3.17](#).

**7-3.15**

La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est déplacée effectue son choix au moment de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à moins qu'il soit impossible de la rejoindre en raison de son état de santé. Dans ce cas, à son retour, la personne salariée exerce son choix, mais elle est affectée temporairement à d'autres tâches, jusqu'à la prochaine application de ces dispositions.

**7-3.16**

Aux fins d'application des dispositions de la présente section, la classe d'emplois de concierge et la classe d'emplois de concierge de nuit se subdivisent chacune comme suit :

- classe II (moins de 9 275 m<sup>2</sup>);
- classe I (9 275 m<sup>2</sup> ou plus).

**7-3.17**

Après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves, le centre de services offre aux personnes salariées à temps partiel en complément de poste ou en promotion aux autres personnes salariées régulières, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation :

- a) les postes vacants et les postes nouvellement créés;
- b) les postes temporairement vacants pour la durée de l'année scolaire qu'il décide de combler;
- c) les projets spécifiques dont la durée couvre au moins l'année scolaire. Toutefois, le centre de services les offre préalablement aux personnes salariées de l'unité administrative visée pour qui cette affectation constitue une mutation ou une promotion.

**Protection salariale****7-3.18**

- A) Sous réserve du paragraphe B) de la présente clause, la personne salariée régulière permanente qui, dans le cadre de l'application de la clause [7-3.12](#), choisit un poste vacant ou déplace une personne salariée de même que la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause [7-3.49](#), bénéficient des dispositions qui suivent :
  - a) la personne salariée qui est réaffectée dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;

- b) la personne salariée qui n'a d'autre choix que d'occuper un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait, ou la personne salariée en disponibilité réaffectée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait, bénéficie de ce qui suit :
- i) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Lors d'une réaffectation, il appartient au centre de services de combler l'horaire de travail de la personne salariée;
  - ii) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#) ou lors de l'application des dispositions de la présente section; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent sous-paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue;
- c) si elle est réaffectée dans un autre centre de services scolaire à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et son traitement est ajusté en conséquence. Elle obtient également la compensation suivante :
- la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de la personne salariée. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'elle reçoit dans le poste où elle est réaffectée rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée progresse;
- d) si elle est réaffectée dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, elle se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée. Cependant, elle conserve, aux fins de traitement seulement, la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

Lorsque le poste dans lequel elle est ainsi réaffectée comporte moins d'heures régulières de travail que le poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie alors des dispositions des sous-paragraphes b) ou c), le cas échéant, de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

De plus, si elle est ainsi réaffectée dans son centre de services, elle bénéficie à son centre de services d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé de la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, et comportant un nombre d'heures régulières de travail au moins égal au nombre d'heures régulières de travail du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité.

Ce droit de retour s'exerce conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#). Advenant le refus de la personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit ci-dessus, elle perd alors tous les bénéfices du présent sous-paragraphe d) et se voit appliquer les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire;

- e) lorsqu'en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, une personne salariée a dû accepter dans son centre de services un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions de l'alinéa ii) du sous-paragraphe b) et des dispositions du sous-paragraphe c) de la présente clause.
- B) La personne salariée permanente qui est tenue de choisir un poste vacant de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est moindre que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait, ou qui est tenue de déplacer une personne salariée de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures moindre que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait, bénéficie de la protection salariale la moins élevée parmi celles-ci :
- a) la protection salariale établie en fonction du poste vacant qui comportait le plus grand nombre d'heures et que la personne salariée pouvait occuper;
- ou
- b) la protection salariale établie en fonction du poste comportant le plus grand nombre d'heures occupé par une personne salariée qu'elle pouvait déplacer.

Dans ce cas, la personne salariée bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au poste choisi en y ajoutant le nombre d'heures pour lequel elle bénéficie d'une protection salariale, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#) ou lors de l'application des dispositions de la présente section. Advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent sous-paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

#### **Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

Le centre de services applique les dispositions de la présente section à une date convenue avec le syndicat; à défaut d'entente, le centre de services applique ces dispositions avant la rentrée des élèves.

### 7-3.19

Le centre de services n'est pas tenu de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent :

#### Plan d'intervention

- a) le plan d'intervention justifie le maintien d'une personne salariée en poste si elle travaille auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou fréquentant une classe spéciale. Toutefois, si le poste est transféré à 5 km et plus de son lieu actuel ou s'il fait l'objet d'une diminution du nombre d'heures ou s'il fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail au-delà de 10 % jusqu'à concurrence de 20 %, la personne salariée n'est pas tenue de conserver le poste. Si le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail au-delà de 20 %, le centre de services procède à son abolition.

#### Autres circonstances

- b) le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail jusqu'à concurrence de 10 %. Si le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail au-delà de 10 % jusqu'à concurrence de 20 % et que la personne salariée décide de conserver le poste tel que modifié;
- c) le poste fait l'objet d'une réduction du nombre d'heures et la personne décide de conserver le poste tel que modifié;
- d) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre supérieur immédiat;
- e) le poste fait l'objet d'une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- f) le poste fait l'objet d'un changement d'horaire sans changement de quart de travail;
- g) le poste est transféré à moins de 5 km de son lieu actuel;
- h) le poste est transféré à 5 km et plus de son lieu actuel et la personne salariée décide de conserver le poste tel que modifié;
- i) un autre motif convenu entre le centre de services et le syndicat.

Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut conserver un poste lorsque la modification du nombre d'heures a pour effet de modifier le poste à temps partiel en un poste à temps complet.

À défaut par la personne salariée de conserver le poste modifié en vertu des paragraphes a), b), c) et h) de la clause [7-3.19](#), ou si le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures de travail au-delà de 20 %, le centre de services procède à son abolition.

Le centre de services informe le syndicat si une des circonstances prévues aux paragraphes a), b), c), e) et h) de la clause [7-3.19](#) s'applique.

**7-3.20**

La personne salariée régulière conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente si le centre de services décide de le maintenir.

**7-3.21**

Le centre de services comble dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation :

- les postes vacants et nouvellement créés;
- les postes vacants à la suite de l'application de la clause [7-1.13](#);
- les postes libérés au cours de la séance d'affectation, le cas échéant.

Lorsque le centre de services procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste que si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment. Cependant, elle ne peut par la suite poser sa candidature lors des affichages prévus à la clause [7-3.28](#).

**7-3.22**

Le centre de services offre les postes vacants énumérés à la clause précédente aux personnes salariées régulières, en tenant compte de l'ancienneté, de la façon suivante :

- a) les personnes salariées en disponibilité;
- b) les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
- c) les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation;
- d) les personnes salariées dont le poste est aboli.

**7-3.23**

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;  
ou  
b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;

- B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe A) précédent doit :
- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- ou
- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;
- C) la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe A) ou B) précédent ou la personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) précédent doit :
- a) choisir, un poste vacant de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- ou
- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

#### 7-3.24

La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe C) de la clause [7-3.23](#), exerce les choix prévus au paragraphe C) de la clause [7-3.23](#) et ainsi de suite.

#### 7-3.25

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par le centre de services;
- b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de 50 km, sous réserve de la clause [7-3.03](#).

Dans ce cas, elle déplace la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

**7-3.26**

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente et, s'il y a lieu, son nom est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article [2-3.00](#).

Le centre de services met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai et, s'il y a lieu, son nom est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article [2-3.00](#) lorsque :

- a) son poste est aboli;
- b) elle est déplacée.

**7-3.27**

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent, quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

**7-3.28**

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés selon les dispositions de la clause [7-1.17](#).

**7-3.29**

L'affectation d'une personne salariée peut être modifiée en cours d'année.

**Protection salariale****7-3.30**

A) Sous réserve du paragraphe B) de la présente clause, la personne salariée régulière permanente qui, dans le cadre de l'application de la clause [7-3.23](#), choisit un poste vacant ou déplace une personne salariée de même que la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause [7-3.49](#), bénéficient des dispositions qui suivent :

- a) la personne salariée qui est réaffectée dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;

- b) la personne salariée qui n'a d'autre choix que d'occuper un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait ou la personne salariée en disponibilité réaffectée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait, bénéficie de ce qui suit :
- i) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Lors d'une réaffectation, il appartient au centre de services de combler l'horaire de travail de la personne salariée;
  - ii) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#) ou lors de l'application des dispositions de la présente section; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent sous-paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue;
- c) si elle est réaffectée dans un autre centre de services scolaire à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et son traitement est ajusté en conséquence. Elle obtient également la compensation suivante :
- la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de la personne salariée. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'elle reçoit dans le poste où elle est réaffectée rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée progresse;
- d) si elle est réaffectée dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, elle se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée. Cependant, elle conserve, aux fins de traitement seulement, la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

Lorsque le poste dans lequel elle est ainsi réaffectée comporte moins d'heures régulières de travail que le poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie alors des dispositions des sous-paragraphes b) ou c), le cas échéant, de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

De plus, si elle est ainsi réaffectée dans son centre de services, elle bénéficie à son centre de services d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé de la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa mise en disponibilité, et comportant un nombre d'heures régulières de travail au moins égal au nombre d'heures régulières de travail du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité.

Ce droit de retour s'exerce conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#). Advenant le refus de la personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit ci-dessus, elle perd alors tous les bénéfices du présent sous-paragraphe d) et se voit appliquer les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire;

- e) lorsqu'en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, une personne salariée a dû accepter dans son centre de services un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions de l'alinéa ii) du sous-paragraphe b) et des dispositions du sous-paragraphe c) de la présente clause.
- B) La personne salariée permanente qui est tenue de choisir un poste vacant de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures est moindre que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait, ou qui est tenue de déplacer une personne salariée de sa classe d'emplois occupant un poste comportant un nombre d'heures moindre que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait, bénéficie de la protection salariale la moins élevée parmi celles-ci :
- a) la protection salariale établie en fonction du poste vacant qui comportait le plus grand nombre d'heures et que la personne salariée pouvait occuper;
- ou
- b) la protection salariale établie en fonction du poste comportant le plus grand nombre d'heures occupé par une personne salariée qu'elle pouvait déplacer.

Dans ce cas, la personne salariée bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au poste choisi en y ajoutant le nombre d'heures pour lequel elle bénéficie d'une protection salariale, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#) ou lors de l'application des dispositions de la présente section. Advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent sous-paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

**Section V Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires****7-3.31**

Dans le cas d'événements de force majeure amenant la fermeture totale ou partielle d'un établissement, le centre de services peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture totale ou partielle à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son lieu de travail, et ce, jusqu'à ce que cette personne salariée puisse réintégrer son poste ou jusqu'à l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

**7-3.32**

Le centre de services applique les dispositions de la présente section avant le 1<sup>er</sup> juillet.

Une personne salariée régulière permanente ne peut être tenue d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à 50 km et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, sous réserve de la clause [7-3.03](#).

**7-3.33**

Le centre de services rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde et milieu scolaire, les personnes salariées de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

La personne salariée régulière permanente qui accepte d'être rappelée dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle détenait l'année précédente, renonce à recevoir le bénéfice de la protection salariale.

**7-3.34**

Le centre de services rappelle en fonction de ses besoins, par service de garde et milieu scolaire, par ancienneté et par classe d'emplois, les personnes salariées des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire.

La personne salariée régulière permanente qui accepte d'être rappelée dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle détenait l'année précédente, renonce à recevoir le bénéfice de la protection salariale.

**7-3.35**

Après le rappel prévu à la clause [7-3.33](#), le centre de services offre, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire;

- les postes libérés de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire au cours de la séance d'affectation, le cas échéant.

Le centre de services comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

- a) les personnes salariées en disponibilité de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire;
- b) parmi les personnes salariées régulières non rappelées de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire;
- c) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire déplacées en vertu du paragraphe b) des clauses [7-3.38](#) ou [7-3.39](#);
- d) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, qui ont posé leur candidature;
- e) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire qui ont posé leur candidature.

Lorsque le centre de services procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

### **7-3.36**

Après le rappel prévu à la clause [7-3.34](#), le centre de services offre, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale;
- les postes libérés de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, au cours de la séance d'affectation.

Le centre de services comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

- a) parmi les personnes salariées en disponibilité des classes d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale;
- b) parmi les personnes salariées régulières non rappelées de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale;
- c) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, déplacées en vertu des clauses [7-3.38](#), [7-3.39](#) ou [7-3.40](#);

- d) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, qui ont fait une demande de mutation;
- e) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire qui ont posé leur candidature.

Lorsque le centre de services procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

### 7-3.37

Après le rappel prévu à la clause [7-3.34](#), le centre de services offre, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire;
- les postes libérés de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire au cours de la séance d'affectation.

Le centre de services comble ces postes en choisissant par ordre d'ancienneté :

- a) parmi les personnes salariées en disponibilité des classes d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire;
- b) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire qui ont fait une demande de mutation;
- c) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, non rappelées ou déplacées en vertu des clauses [7-3.38](#), [7-3.39](#) ou [7-3.40](#), et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire non rappelées;
- d) parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire qui ont été déplacées en vertu des clauses [7-3.38](#), [7-3.39](#) ou [7-3.40](#).

Lorsque le centre de services procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir un autre poste si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

### 7-3.38

La personne salariée régulière non rappelée doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.

**7-3.39**

La personne salariée régulière de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire déplacée en vertu du paragraphe b) de la clause [7-3.38](#) doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois;
- c) à défaut, choisir un poste vacant de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale;
- d) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale;
- e) à défaut, choisir un poste vacant de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire;
- f) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire.

**7-3.40**

La personne salariée régulière de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, déplacée en vertu de la clause [7-3.38](#) doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois;
- c) à défaut, choisir un poste vacant de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire;
- d) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire.

**7-3.41**

La personne salariée régulière de la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire déplacée en vertu du paragraphe b) de la clause [7-3.38](#) doit :

- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

**7-3.42**

La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste dans son service de garde et milieu scolaire a l'obligation de choisir un poste vacant et de déplacer une personne salariée selon les dispositions de la présente section.

**7-3.43**

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

**7-3.44**

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent, quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

**7-3.45**

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés selon les dispositions de la clause [7-1.17](#).

**Protection salariale****7-3.46**

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures que celui 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 sous réserve des clauses [7-3.33](#) et [7-3.34](#). Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de 35 heures. Le centre de services peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

La personne salariée permanente, technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, tenue d'accepter un poste à temps complet d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, ou un poste à temps complet d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, ou la personne salariée permanente, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale, tenue d'accepter, un poste à temps complet d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente. Le taux de traitement de la personne salariée demeure évolutif pour le calcul de sa protection. La personne salariée conserve sa classe d'emplois pour fins de mouvement de personnel et bénéficie d'un droit de retour dans sa classe d'emplois lors de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi.

La personne salariée est intégrée dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, ou d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, en lui accordant l'échelon correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues et directement pertinentes. La personne salariée bénéficie du montant de sa protection tant et aussi longtemps que son nombre d'heures travaillées rémunérées à son taux de traitement d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, ou d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, n'excède pas ce montant.

Si le traitement de la personne salariée comme éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale, ou comme éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, est inférieur au montant de sa protection, le centre de services peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures, établi en divisant le montant de sa protection par son taux de traitement dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, ou d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause [8-2.01](#).

Cependant, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

#### **7-3.47**

La personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail selon les dispositions de la clause [7-1.24](#).

### **Section VI Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité**

#### **7-3.48**

##### **A) Préretraite**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, le centre de services accorde avec l'accord ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes :

- 1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et d'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles;
- 2) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;
- 3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- 5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité.

**B) Prime de séparation**

Le centre de services accorde une prime de séparation à une personne salariée régulière permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de la permanence de la personne salariée.

Le centre de services accorde également une prime de séparation à la personne salariée régulière permanente mise en disponibilité qui choisit de démissionner. La personne salariée en disponibilité qui démissionne perd sa permanence.

La personne salariée qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagée dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle a reçu une prime. Cette prime ne peut être accordée à une personne salariée qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où la personne salariée permanente a démissionné du centre de services. La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle a démissionné du centre de services.

**C) Transfert de la permanence**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence d'une personne salariée qui n'est pas mise en disponibilité est transférable à un autre centre de services scolaire qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

**D) Prêt de service**

Le centre de services, la personne salariée et un organisme communautaire peuvent convenir que le centre de services prête les services de la personne salariée régulière permanente à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité. Dans ce cas, les parties remplissent et signent le contrat prévu à l'[annexe VII](#). Cependant, avant que le centre de services signe un contrat avec une personne salariée et un organisme, il doit aviser le syndicat au moins 10 jours ouvrables à l'avance du nom de la personne salariée avec laquelle il a l'intention de conclure un contrat.

**Section VII Droits et obligations de la personne salariée****7-3.49**

- a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps complet dans son centre de services, à l'intérieur d'un rayon de 50 km du lieu de travail où elle était affectée au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si elle possède les qualifications requises par le Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services pour le poste. Elle doit également accepter le poste ainsi offert même si ce poste est situé à l'extérieur d'un rayon de 50 km du lieu de travail où elle était affectée au moment de sa mise en disponibilité en autant que le poste est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son domicile au moment de sa mise en disponibilité.

De même, toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps complet dans un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire, à l'intérieur de l'aire géographique décrite au premier alinéa, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois et si elle possède les qualifications requises par le Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services scolaire ou la commission scolaire.

Le défaut, pour une personne salariée en disponibilité, d'accepter une offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part auquel cas la personne salariée ne peut bénéficier de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause [7-3.48](#). Dans le cas où cette offre est faite par un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire, la personne salariée dispose d'un délai de 7 jours<sup>1</sup> pour l'accepter.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste à son centre de services, à un autre centre de services scolaire ou à une commission scolaire bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la clause [7-3.18](#), [7-3.30](#) ou [7-3.46](#).

Dans le cadre de la présente clause, une personne salariée qui, lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de 12 mois, ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de 12 mois.

- b) La personne salariée en disponibilité qui accepte d'être relocalisée bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à 2 mois de traitement si sa relocalisation implique son déménagement et si son futur lieu de travail est à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause. Cette prime est égale à 4 mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'un des centres de services scolaires des régions 1, 8 et 9 prévues à l'[annexe XIII](#).

---

<sup>1</sup> Lire 12 jours au lieu de 7 jours si cette offre implique le déménagement de la personne salariée en cause.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause dans un autre centre de services scolaire permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité au centre de services.

- c) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- d) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire, conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai.
- f) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité du personnel de soutien est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de jours de congé de maladie non monnayables<sup>1</sup>.
- g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches que le centre de services lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications.
- h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet de la classe d'emplois de la personne salariée en disponibilité.
- i) 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.
- j) La personne salariée régulière non permanente, ayant complété au moins une année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite de l'application des dispositions du présent article, demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de 2 ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauche qui pourrait lui être faite par son centre de services, par un autre centre de services scolaire ou une commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de 7 jours de cette offre écrite d'embauche. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauche, son nom est rayé des listes.

---

<sup>1</sup> De même, le centre de services reconnaît le statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, la permanence, l'ancienneté et la banque de jours de congé de maladie non monnayables d'une personne salariée de soutien d'un autre centre de services scolaire ou d'une commission scolaire qui est référée au centre de services selon les dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention qui régit cette personne salariée.

- k) La personne salariée relocalisée par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie, de la part de son centre de services scolaire d'origine ou de sa commission scolaire d'origine, des dispositions de l'[annexe II](#) aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :
- un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
  - un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- l) Le centre de services peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, l'assigner à des tâches chez un autre employeur des secteurs public et parapublic.

## **Section VIII Obligations du centre de services**

### **7-3.50**

Lorsque le centre de services doit procéder à une embauche, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, il adresse, le cas échéant, une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, le centre de services doit informer le Bureau national de placement du nom de toute personne salariée qu'il met en disponibilité de même que du nom de toute personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une année de service actif et qu'il met à pied.

### **7-3.51**

Durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou de plusieurs autres centres de services scolaires), une annexation ou une restructuration, le centre de services ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexation ou restructuration. Toutefois, pendant l'année financière précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, le centre de services ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité si la cause de cette abolition résulte de cette fusion, annexation ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, un nouveau centre de services scolaire, un centre de services scolaire annexioniste ou un centre de services restructuré peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes.

### **7-3.52**

Par suite de la prise en charge par un autre centre de services scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la personne salariée régulière ou la personne salariée régulière permanente, dont la majeure partie des fonctions doit s'exercer auprès de l'autre centre de services scolaire, passe obligatoirement à l'emploi de cet autre centre de services scolaire.

Toutefois, avec l'accord du centre de services qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée régulière permanente peut demeurer à l'emploi du centre de services à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, le centre de services qui l'a pris en charge peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou, selon le cas, en une ou des mises en disponibilité.

### **7-3.53**

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services), d'une annexion ou d'une restructuration, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

## **Section IX Bureau national de placement**

### **7-3.54**

#### **Bureau national de placement**

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

Le Bureau national de placement fait parvenir mensuellement à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé des postes à combler par voie d'embauche dans les centres de services de même qu'un relevé des personnes salariées en disponibilité ou mises à pied pour surplus et inscrites sur les listes.

Le Bureau national de placement a comme responsabilité de :

- colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes vacants, salariées ou salariés mis en disponibilité et salariées ou salariés réguliers non permanents mis à pied et ayant complété au moins une année de service actif;
- fournir, conformément à l'article [7-1.00](#), des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;

- assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

### **7-3.55 Comité de placement**

Pour chaque personne salariée mise en disponibilité, un comité de placement doit être mis sur pied par le centre de services qui a procédé à la mise en disponibilité de la personne salariée. Chacun des centres de services scolaires et chacune des commissions scolaires situés dans un rayon de 50 km du domicile ou du lieu principal de travail de la personne salariée qui a été mise en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser l'application du chapitre [7-0.00](#) pour chaque personne salariée mise en disponibilité.

## **7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**

### **7-4.01**

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied à la suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son poste actuel peut, dans le cadre des dispositions de l'article [7-1.00](#), obtenir d'être mutée, d'être rétrogradée ou promue, selon le cas, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La personne salariée régulière victime d'une lésion professionnelle et qui, de ce fait, doit être déplacée de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de l'alinéa précédent.

### **7-4.02**

La personne salariée régulière permanente qui est mise à pied à la suite de l'expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause [5-3.31](#) et de la clause [5-3.44](#) a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence d'une période de 2 ans, si elle rencontre les exigences du poste disponible, de poser sa candidature selon le sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause [7-1.17](#).

### **7-4.03**

À compter de la date où la personne salariée régulière permanente visée 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 des dispositions de l'article [7-3.00](#).

### **7-4.04**

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

### **7-4.05**

La personne salariée régulière permanente, victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas réintégré un poste en vertu des dispositions de la clause [5-9.15](#) et qui est mise à pied après l'expiration du délai prévu de la clause [5-9.17](#), bénéficie des dispositions prévues à la clause [7-4.02](#). De plus, au cours de la période prévue à la clause [7-4.02](#), la personne salariée qui le demande bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant ou tout poste à caractère temporaire et bénéficie des dispositions applicables à la personne salariée temporaire.

Malgré ce qui précède, lorsque, en raison de la date de la consolidation de sa lésion professionnelle, la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de 2 ans de la date du début de sa lésion professionnelle, le délai prévu à la clause [7-4.02](#) est réduit d'autant.

### **7-4.06**

Les dispositions des clauses [7-4.02](#) et [7-4.04](#) s'appliquent également, le cas échéant, pour leurs effets résiduels aux employés qui ont été mis à pied, et ce, selon les dispositions pertinentes de la convention collective 2020-2023.

## **7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT**

### **7-5.01**

Dans le cadre de discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières du centre de services.

### **7-5.02**

Si le centre de services a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, il doit référer le dossier au comité des relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de 60 jours de l'avis.

### **7-5.03**

En application des clauses [7-5.01](#) et [7-5.02](#), le comité des relations du travail étudie les motifs pour lesquels le centre de services privilégie l'attribution du travail à forfait.

Le comité des relations du travail recherche, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées. Ces alternatives sont soumises au centre de services avant que celui-ci ne prenne sa décision.

Le comité des relations du travail convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

**7-5.04**

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de travail à forfait à caractère continu, le centre de services s'engage à mettre fin au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu dans la mesure où le centre de services peut réaffecter ses personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

**7-5.05**

Sur demande écrite du syndicat, le centre de services fournit annuellement l'identification des contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par l'accréditation.

**CHAPITRE 8-0.00      CONDITIONS DE TRAVAIL****8-1.00    ANCIENNETÉ****8-1.01    Lors de l'entrée en vigueur de la convention**

Lors de l'entrée en vigueur de la convention, la personne salariée à l'emploi du centre de services conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article [8-1.00](#) de la convention collective 2020-2023.

Dans les 60 jours qui suivent la signature de la convention, le centre de services transmet au syndicat la liste d'ancienneté officielle en vigueur à cette date.

**8-1.02    Ancienneté**

L'ancienneté de la personne salariée correspond à sa période d'emploi, dans des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel, pour le compte du centre de services scolaire ou des commissions scolaires (institutions) auquel ou auxquelles le centre de services succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui ci-dessus mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi au centre de services.

Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif ou des emplois de soutien manuel, ni aux fins de mouvements de personnel et de la sécurité d'emploi.

**Dispositions applicables à la personne salariée régulière****8-1.03    Ordre d'ancienneté**

Les personnes salariées régulières sont placées par ordre en fonction de leur ancienneté, calculée en année, mois, jours accumulés au 30 juin précédent. Cet ordre ne peut être modifié sous réserve des clauses [8-1.05](#) à [8-1.07](#).

**8-1.04    Calcul de l'ancienneté**

Le 30 juin de chaque année financière, le centre de services fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières déjà inscrites sur cette liste, en ajoutant pour chaque personne salariée régulière une année additionnelle, sans aucun prorata, sous réserve des clauses [8-1.06](#) et [8-1.07](#).

**8-1.05      Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière**

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, son ordre d'ancienneté est déterminé selon son ancienneté reconnue au 30 juin précédent. Lorsque cette personne salariée n'a pas accumulé d'ancienneté, le centre de services l'intègre au dernier rang de la liste d'ancienneté officielle des personnes salariées régulières.

**8-1.06      Perte de l'ancienneté ou de l'ordre d'ancienneté**

La personne salariée régulière perd son ancienneté, et son ordre d'ancienneté, le cas échéant, dans les cas suivants :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

**8-1.07      Conservation de l'ancienneté sans accumulation**

La personne salariée régulière conserve son ancienneté, mais sans accumulation, uniquement lorsqu'elle est absente du travail dans le cadre d'un congé sans traitement de plus d'un mois.

**Dispositions applicables à la personne salariée temporaire****8-1.08      Conservation et accumulation de l'ancienneté**

La personne salariée temporaire conserve et accumule son ancienneté lorsqu'elle est en service actif, calculée au prorata de ses heures travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail de sa catégorie d'emplois prévue à l'article [8-2.00](#).

**8-1.09      Perte de l'ancienneté**

La personne salariée temporaire perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) lors de la cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à 24 mois;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

## **Dispositions générales**

### **8-1.10**

Le centre de services affiche les listes d'ancienneté, celle des personnes salariées régulières et celle des personnes salariées temporaires, dans ses immeubles ou la transmet à chaque personne salariée.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le centre de services transmet au syndicat un exemplaire de chaque liste d'ancienneté mise à jour au 30 juin précédent.

### **8-1.11**

Toute erreur alléguée sur les listes d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles [9-1.00](#) et [9-2.00](#).

### **8-1.12**

Les listes d'ancienneté affichées deviennent officielles 45 jours après leur réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que les listes ne deviennent officielles. Toutefois, une révision peut être demandée après que les listes soient devenues officielles mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de ces listes.

### **8-1.13**

L'ancienneté s'applique lorsqu'indiquée dans la convention.

## **8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **8-2.01 Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et catégorie des emplois de soutien administratif**

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures.

### **8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel**

La semaine régulière de travail est de 38 heures et 45 minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures et 45 minutes.

### **8-2.03**

Malgré les dispositions de la clause [8-2.01](#) ou de la clause [8-2.02](#), pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux dispositions des clauses [8-2.07](#) et [8-2.10](#). Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera 2 jours consécutifs de congé.

**8-2.04**

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause [8-2.01](#) ou [8-2.02](#), selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu, sauf si le maintien du nombre d'heures de travail en vigueur entraîne le paiement d'heures supplémentaires auquel cas, et malgré les dispositions de la clause [8-2.10](#), le centre de services peut modifier l'horaire de travail et le nombre d'heures de travail, aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires. Toutefois, les dispositions prévues à la clause [8-2.01](#) ou à la clause [8-2.02](#), selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit au centre de services.

**8-2.05**

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause [8-2.01](#) ou à la clause [8-2.02](#), selon le cas.

**8-2.06**

La personne salariée a droit à une période de 15 minutes de repos payées, par  $\frac{1}{2}$  journée de travail, prise vers le milieu de chaque  $\frac{1}{2}$  journée de travail. Une  $\frac{1}{2}$  journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus.

Une personne salariée dans le secteur général dont la journée régulière de travail comporte 6 heures de travail continues ou 6 heures de travail réparties sur 2 périodes a droit à 2 périodes de 15 minutes de repos payées.

**8-2.07**

Le centre de services maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

**8-2.08**

L'horaire de travail d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires peut être établi sur une base annuelle.

**8-2.09**

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de 10 jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant ou après la journée régulière de travail de la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire de la personne salariée ne peut être ajusté plus de 2 fois par année scolaire. La 2<sup>e</sup> fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de 60 minutes de l'horaire initial;

- la personne salariée doit être préalablement consultée relativement à l'ajustement de son horaire et elle doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par un ajustement d'horaire, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter;
- malgré ce qui précède, le centre de services peut modifier l'horaire de travail des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires durant la semaine de relâche et les journées pédagogiques. Durant la semaine de relâche, cette modification peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis. Durant les journées pédagogiques, les horaires modifiés sont offerts par ancienneté parmi le personnel régulier du même service de garde et milieu scolaire.

#### **8-2.10**

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et le centre de services. Cependant, le centre de services peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique et<sup>1</sup> administratif rendent ces changements nécessaires. Le centre de services donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, un grief de cette nature est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe au centre de services. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, le centre de services devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées au taux des heures supplémentaires prévu à l'article [8-3.00](#) pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et le centre de services, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

#### **8-2.11**

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution du centre de services en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

---

<sup>1</sup> Lire « ou » au lieu de « et » dans le cas de personnes salariées dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

**8-2.12**

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévu à la semaine de travail selon les dispositions des clauses [8-2.01](#) ou [8-2.02](#).

**8-2.13 Période minimale de travail pour les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de préposée ou préposé aux élèves handicapés ou de surveillante ou surveillant d'élèves**

L'horaire de travail de la personne salariée travaillant dans les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de préposée ou préposé aux élèves handicapés ou de surveillante ou surveillant d'élèves doit comporter une période minimale de travail d'une heure si l'horaire de travail se situe avant le début<sup>1</sup> des classes.

Cependant, si la personne salariée est affectée dans un poste dans la même classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois immédiatement au début des classes, le total du temps travaillé dans les affectations doit égaler au minimum une heure de travail.

**8-2.14**

Le centre de services a la possibilité d'autoriser le télétravail en fonction des politiques, procédures ou encadrements locaux.

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services doit consulter le syndicat concernant les politiques, les procédures ou les encadrements locaux au sujet du télétravail.

**8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES****8-3.01**

Dans le secteur général et le secteur de l'adaptation scolaire, toute heure de travail requise par le supérieur immédiat et effectuée par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail telles que définies à l'article [8-2.00](#), est considérée comme heure supplémentaire, sauf exceptions prévues à la convention.

Dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, toute heure de travail requise par le supérieur immédiat et effectuée par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail telle que définie à l'article [8-2.00](#), ou après la fermeture du service de garde et en plus de son horaire de travail, est considérée comme une heure supplémentaire, sauf exceptions prévues à la convention.

---

<sup>1</sup> Première période du matin.

**8-3.02**

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si elles ne sont pas commencées au cours des heures régulières de travail, elles sont accordées d'abord à une personne salariée du même bureau, service, école ou centre dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

**8-3.03**

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, le centre de services s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, service, école, centre ou division territoriale.

**8-3.04**

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle en est requise, si le centre de services trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

**8-3.05**

Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires prévu à la clause [8-3.06](#) à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et le centre de services sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les 60 jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.

**8-3.06**

À défaut d'entente selon les dispositions qui précèdent, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes :

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées :
  - en vertu de la clause [8-3.01](#);
  - au cours d'une journée de congé hebdomadaire.
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2<sup>e</sup> journée de congé hebdomadaire.

**8-3.07**

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle reçoit, sous réserve des dispositions prévues à la clause [8-3.05](#), une rémunération minimum équivalant à 4 heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

**8-3.08**

Les heures supplémentaires sont payées par le centre de services dans un délai maximum d'un mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par le centre de services. Le centre de services fournit les formulaires à cet effet.

**Heures additionnelles****8-3.09**

Toute heure de travail requise par le supérieur immédiat qui est effectuée par une personne salariée en plus de son horaire régulier, mais sans dépasser la semaine ou la journée régulière de travail telle que définie aux clauses [8-2.01](#) et [8-2.02](#), est considérée comme heure additionnelle.

Une personne salariée reçoit en compensation des heures additionnelles effectuées un congé d'une durée équivalente à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat.

Ce congé compensatoire doit s'effectuer dans les 60 jours du moment où les heures additionnelles ont été effectuées, à moins d'entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat.

Le centre de services favorise la prise de congé de compensation de la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire en dehors de la présence des élèves.

Si ce congé compensatoire ne peut s'effectuer en vertu des alinéas précédents, la personne salariée est rémunérée selon son taux horaire en vigueur. Dans un tel cas, les heures additionnelles sont payées par le centre de services dans un délai d'un mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par le centre de services. Ce dernier fournit le formulaire à cet effet.

**8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES****8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au syndicat dans les 3 jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

**8-4.02**

A) Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre le centre de services, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, le centre de services indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins 3 jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

À la suite de la rencontre, le centre de services peut procéder à l'application de la décision dans les 10 jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée, ou pour les 2, de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher le centre de services de procéder au congédiement.

B) Avant d'imposer une suspension indéfinie à une personne salariée, le centre de services doit informer le délégué ou le représentant syndical de son intention d'imposer cette mesure à la personne salariée. À cette fin, le délégué ou le représentant syndical peut demander une rencontre entre le centre de services, la personne salariée et le délégué ou le représentant syndical avant que le centre de services procède à l'imposition de cette mesure.

Si une rencontre est ainsi demandée, elle doit avoir lieu immédiatement après que le centre de services ait informé le délégué ou le représentant syndical de son intention d'imposer une mesure à la personne salariée.

Le fait pour le délégué ou le représentant syndical de ne pas demander une rencontre ou le fait pour le délégué ou le représentant syndical ou la personne salariée de ne pas se présenter immédiatement à la rencontre n'a pas pour effet d'empêcher le centre de services de procéder à la suspension indéfinie.

L'imposition d'une suspension indéfinie par le centre de services n'a pas pour effet d'empêcher le centre de services de procéder ultérieurement au congédiement de la personne salariée conformément aux dispositions du paragraphe A) de la présente clause.

**8-4.03**

Sous réserve des dispositions de la clause [8-4.02](#), dans le cas où le centre de services décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans le même délai.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

**8-4.04**

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel 2 fois par année, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical.

**8-4.05**

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement ou sa suspension, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause [8-4.02](#) ou, selon le cas, à la clause [8-4.03](#) a eu lieu.

**8-4.06**

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient sa participation aux différents régimes contributifs prévus dans la convention.

**8-4.07**

En cas d'arbitrage, le centre de services doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

**8-4.08**

Le centre de services ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les 12 mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces 12 mois, chacune de ces infractions y compris la 1<sup>re</sup> mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les 24 mois moins un jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

**8-4.09**

Toute mesure disciplinaire rescindée par le centre de services ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

**8-4.10**

Les parties conviennent d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

**8-4.11**

Toute mesure disciplinaire, imposée après 30 jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le centre de services en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de 30 jours ne s'applique pas lors de la modification.

**8-4.12**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, le centre de services ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de jours de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle du centre de services. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

**8-4.13**

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

**8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****8-5.01**

Le centre de services, avec la collaboration du syndicat, s'engage à maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et à éliminer, à la source même, les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**8-5.02**

Le centre de services doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et pour maintenir des conditions d'hygiène adéquates.

**8-5.03**

Le centre de services et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre le centre de services et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit le centre de services du nom de ce représentant dans les 15 jours de sa désignation.

Ce représentant peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après en avoir informé son supérieur immédiat lorsque sa présence est requise au comité des relations du travail pour discuter de questions de santé et de sécurité.

Lors d'un problème urgent, le comité se réunit dans les meilleurs délais.

#### **8-5.04**

Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables au centre de services.

#### **8-5.05**

Le centre de services ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire ou toute autre sanction à cause de l'exercice par une personne salariée d'un droit que lui reconnaît le présent article.

#### **8-5.06**

Un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir avisé le centre de services, pour accompagner l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST) à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte auprès de la CNEST.

#### **8-5.07**

Une personne salariée qui estime que, dans l'exécution de son travail, elle est exposée à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique en informe son supérieur immédiat.

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant du centre de services afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief soit déposé. Dans ce cas, le représentant syndical peut, au choix du syndicat, être l'un des membres du comité prévu à la clause [8-5.03](#) ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause [9-1.03](#).

#### **8-5.08**

Le centre de services fournit au syndicat un exemplaire des rapports d'accident des personnes salariées dès que porté à sa connaissance ainsi qu'un exemplaire de toutes directives émises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène applicables aux personnes salariées.

**8-5.09**

La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec le centre de services concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable.

**8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

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

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

**8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES****8-6.01**

Le centre de services fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont il exige le port.

**8-6.02**

Les uniformes ou les vêtements spéciaux fournis par le centre de services demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au centre de services de décider si un uniforme ou un vêtement doit être remplacé.

**8-6.03**

L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées, sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

**8-6.04**

Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, le centre de services continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'il fournissait.

**8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

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

**8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****8-7.01**

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à une ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

**8-7.02**

Le centre de services avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins 90 jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

**8-7.03**

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école, le service ou le centre concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

**8-7.04**

Le centre de services et le syndicat conviennent de se rencontrer au comité des relations du travail dans les 20 jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause [8-7.02](#); à cette occasion, le centre de services consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'il entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

**8-7.05**

La personne salariée dont les tâches sont modifiées ou dont l'exercice en est modifié à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.

Les frais relatifs aux mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge du centre de services et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article [5-7.00](#).

**8-7.06**

Les parties peuvent, par adaptation locale, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

**8-7.07**

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention.

**8-8.00 CHANGEMENT DE LOGICIEL**

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

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

**8-8.00 CHANGEMENT DE LOGICIEL****8-8.01**

Lors d'un changement d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation, l'entraînement ou le perfectionnement accordé par le centre de services à la personne salariée s'effectue pendant les heures de travail.

**8-8.02**

Les frais relatifs à l'entraînement ou au perfectionnement sont à la charge du centre de services et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article [5-7.00](#) à moins que le comité de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement. Toutefois, cette recommandation doit recevoir l'approbation du syndicat.

**CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE****9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

**9-1.02**

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

**9-1.03**

Dans tous les cas de griefs, le centre de services et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

**a) Première étape**

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par le centre de services ou au centre de services, s'il n'en a pas désigné, et le syndicat, le cas échéant, en dépose copie à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eu.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief et tenter de le régler. Afin de participer à cette rencontre, 3 représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée ni au syndicat.

**b) Deuxième étape**

Le centre de services donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les 20 jours ouvrables de la date de la réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part du centre de services, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 50 jours ouvrables à compter de son dépôt.

Les jours du 1<sup>er</sup> au 31 juillet inclusivement n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

**9-1.04**

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause [9-1.03](#).

**9-1.05**

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le centre de services et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention du centre de services et ne peut être invoqué comme précédent.

**9-1.06**

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les 5 jours ouvrables précédant la date d'audition, le centre de services obtient, sur demande, une remise.

**9-1.07**

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

**9-2.00 ARBITRAGE****9-2.01**

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause [9-1.03](#), donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause [9-2.02](#). Cet avis doit contenir un exemplaire du grief et être transmis sous pli recommandé. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au centre de services à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause [9-1.03](#).

Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-dessus sont envoyés par courriel et, à la reprise du service, 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 une ou un arbitre; ce tribunal est constitué d'une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G. Me, arbitre en chef

Bernard, Yann  
Blouin, Julie  
Brault, Serge  
Brière, Jean-Yves  
Cavé, Johanne  
Daviault, Pierre  
Faucher, Nathalie  
Ferland, Gilles  
Garzouzi, Amal

Guimond, Louise-Hélène  
Korozs, Valérie  
Lévesque, Éric  
Mancini, Marc  
Massicotte, Nathalie  
Nadeau, Denis  
O'Bomsawin, Fany  
Roy, Pierre-Georges  
St-Arnaud, Pierre

ou toute autre personne nommée par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère, pour agir comme arbitre, ou, selon le cas, en vertu des dispositions prévues à la clause [9-2.03](#) par une ou un arbitre assisté de 2 assesseurs.

**9-2.03**

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent s'entendre pour désigner des assesseurs afin d'assister l'arbitre et de les représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

**9-2.04**

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

#### **9-2.05**

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage, le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en accuse immédiatement réception au syndicat et au centre de services. Un exemplaire de cet accusé de réception, un exemplaire du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

#### **9-2.06**

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, elle ou il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses [9-2.07](#) et suivantes de la convention.

#### **9-2.07**

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause [9-2.02](#), une ou un arbitre;
- 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 des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en avise l'arbitre, les assesseurs, s'il y a lieu, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

#### **9-2.08**

Aux fins d'application des dispositions de la clause [9-2.03](#), la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère communiquent au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation le nom de l'assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les 15 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

#### **9-2.09**

Dans les 30 jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureurs ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- Proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;
- Pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03;
- Évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;
- Déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;
- Déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;
- Évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;
- Faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;
- Planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;
- Examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
- Fixer des dates d'audition;
- Examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

#### **9-2.10**

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs, le cas échéant.

#### **9-2.11**

Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

**9-2.12**

Le défaut de l'une des parties négociantes à l'échelle nationale de nommer un assesseur dans le délai imparti n'a pas pour effet d'empêcher l'arbitre de procéder à l'audition du grief.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant. Si la vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant le début de l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

**9-2.13**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

**9-2.14**

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent, individuellement ou collectivement, intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

**9-2.15**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

**9-2.16**

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.

**9-2.17**

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

**9-2.18**

- a) La sentence est motivée.
- b) Tout assesseur peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.

- c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffé).
- d) Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet un exemplaire de la sentence et des notes s'il en est, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose 2 exemplaires conformes au Greffe du Bureau du commissaire général du travail.

#### **9-2.19**

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

#### **9-2.20**

Une ou un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

#### **9-2.21**

L'arbitre, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

#### **9-2.22**

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

#### **9-2.23**

Les frais du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffé) et les traitements du personnel du Greffe sont assumés par le Ministère.

- A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie perdante, sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit assumer.

Les frais<sup>1</sup> de remise et de désistement sont imputés à la partie qui fait cette demande ou qui se désiste et sont les suivants :

- 30 jours et moins : 500 \$
- 10 jours et moins : 800 \$

Lors d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement.

- B) Le paragraphe A) s'applique pour tout grief soumis à l'arbitrage après le 30 juin 2006. Tout grief soumis antérieurement à cette date, continue d'être visé par la clause [9-2.21](#) de la convention collective 2000-2003.

Les auditions et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

#### **9-2.24**

Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à sa charge. Un exemplaire de la transcription des notes sténographiques officielles est transmis par le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

#### **9-2.25**

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle-même ou de lui-même ou des parties en cause.

#### **9-2.26**

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par l'arbitre, le paiement d'intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

#### **9-2.27 Arbitrage accéléré**

- 1- Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré :

- prérogatives syndicales;
- vacances;

---

<sup>1</sup> Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, prévus au paragraphe A) de la clause [9-2.23](#), cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2023-2028, conformément aux dispositions de la clause [11-5.01](#).

- formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle;
- congés prévus aux articles [5-10.00](#) et [5-11.00](#) (congé sans traitement et congé sabbatique à traitement différé);
- congés spéciaux (article [5-1.00](#));
- jours chômés et payés (article [5-2.00](#));
- documentation (article [3-3.00](#));
- autres sujets déterminés par le centre de services et le syndicat pour lesquels un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées a été transmis au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffé).

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard 7 jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, le centre de services et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

- 2- Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et la Fédération et le Ministère ou sur communication de l'arbitre en chef, ou en son absence, de la greffière ou du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.
- 3- L'arbitre en chef, ou en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de l'arbitre en chef :
  - a) dresse le rôle des arbitrages accélérés selon l'ordre de leur réception au Greffe;
  - b) assigne dans les meilleurs délais une ou un des arbitres mentionnés à la clause [9-2.02](#) qui est disponible rapidement;
  - c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;
  - d) informe l'arbitre que, généralement, elle ou il doit tenir l'audition dans les 15 jours de sa nomination.

Le Greffe en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

- 4- Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision ne soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.
- 5- Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de 5 jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites, s'il y a lieu.

- 6- L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 15 jours suivant l'audition.
- 7- Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le Greffe.

### **9-2.28**

À moins que le contexte ne s'y oppose, les dispositions prévues aux clauses [9-2.01](#) à [9-2.26](#), à l'exception de la clause [9-2.03](#), s'appliquent à l'arbitrage accéléré.

## **9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE**

### **9-3.01**

Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief. À cet effet, les parties expédiennent au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffé) un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause [9-2.02](#).

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministre du Travail d'assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d'utiliser les services du Greffe pour désigner une médiatrice ou un médiateur.

### **9-3.02**

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. Ce règlement lie les parties.

### **9-3.03**

Le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation en dépose 2 copies conformes au ministre du Travail.

### **9-3.04**

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre le centre de services et le syndicat.

### **9-3.05**

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage prévues à l'article [9-2.00](#).

### **9-3.06**

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

**9-3.07**

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

**9-4.00 MÉSENTENTE****9-4.01**

Toute mésentente, définie à la clause [1-2.09](#), qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

**CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES****10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE****10-1.01**

Seules les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous l'autorité du centre de services :

- a) à la personne salariée y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- b) à la personne qui, n'étant pas une personne salariée du centre de services, est engagée par le centre de services pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée du centre de services effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée du centre de services travaillant au service d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui est requise par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas 24 mois et celle embauchée pour effectuer un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérées comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre. Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services et le syndicat conviennent des modalités d'intégration, à titre de personne salariée à l'essai, des personnes salariées effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui sont en poste depuis 24 mois et plus.

De plus, la personne salariée qui détient le statut de personne salariée régulière à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve ce statut.

Enfin, le centre de services ne peut être tenu de confier le travail prévu au présent article à une personne salariée si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

**10-1.02**

- a) Cette personne salariée a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de 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 salariée est rémunérée à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des jours de congé de maladie. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit pour chaque heure travaillée à un montant équivalant à 8 % du traitement reçu. Si la personne salariée bénéficie déjà des dispositions de l'article [5-6.00](#) de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %. Ces montants sont payables lors du versement de chaque paie.

- b) Cependant, la personne salariée qui est appelée à effectuer, dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple majoré de 15 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu aux dispositions du paragraphe a) de la présente clause.
- c) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-dessus prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et le centre de services, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.
- d) De plus, la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause [10-1.01](#) bénéficie des avantages suivants :

<a href="#">1-1.00</a>	But de la convention
<a href="#">1-2.00</a>	Définitions pertinentes
<a href="#">1-3.00</a>	Respect des droits et libertés de la personne
<a href="#">1-4.00</a>	Harcèlement sexuel
<a href="#">1-5.00</a>	Harcèlement psychologique
<a href="#">2-1.00</a>	Champ d'application [paragraphe E) de la clause <a href="#">2-1.01</a> ]
<a href="#">2-2.00</a>	Reconnaissance
<a href="#">3-1.00</a>	Affichage
<a href="#">3-2.00</a>	Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales
<a href="#">3-3.00</a>	Documentation
<a href="#">3-4.00</a>	Régime syndical
<a href="#">3-5.00</a>	Représentations syndicales
<a href="#">3-7.00</a>	Retenue syndicale
<a href="#">4-1.00</a>	Comité des relations du travail
<a href="#">4-3.00</a>	Conseil d'établissement
<a href="#">4-4.00</a>	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
<a href="#">5-4.00</a>	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l' <a href="#">annexe VI</a> , et ce, à la condition d'avoir été embauchée pour une période prédéterminée de plus de 6 mois consécutifs
<a href="#">5-8.00</a>	Responsabilité civile
<a href="#">5-9.00</a>	Accidents du travail et maladies professionnelles : les dispositions du paragraphe b) de la clause <a href="#">5-9.20</a> seulement
<a href="#">6-3.00</a>	Traitemen
<a href="#">6-4.00</a>	Frais de voyage et de déplacement

<u>6-8.00</u>	Versement de la rémunération
7-1.17 e)	Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé
<u>8-1.00</u>	Ancienneté
<u>8-4.00</u>	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
<u>8-5.00</u>	Santé et sécurité
<u>8-6.00</u>	Vêtements et uniformes
<u>8-7.00</u>	Changements technologiques
<u>11-3.00</u>	Adaptation locale de la convention
<u>11-4.00</u>	Interprétation des textes
<u>11-5.00</u>	Entrée en vigueur de la convention
<u>11-7.00</u>	Annexes et lettres d'entente pertinentes
<u>11-8.00</u>	Impression de la convention

Les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause [10-1.01](#) et travaillant hebdomadairement 15 heures ou plus peuvent, à la suite d'un vote majoritaire, bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires dans la mesure où le prélèvement des primes s'effectue par un système de prélèvement magnétique implanté au centre de services. Ces personnes salariées assument en totalité le coût des protections retenues. Cette disposition entrera en vigueur après un délai à être déterminé par le comité paritaire intersectoriel prévu à la clause [5-3.09](#) à la suite de l'implantation du système de facturation magnétique dans les centres de services scolaires.

#### **10-1.03**

Lorsque le centre de services organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, il procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins 5 jours ouvrables en indiquant le nom de la classe d'emplois et en invitant les personnes salariées intéressées à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par le centre de services et selon le mode prescrit. Le centre de services établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet un exemplaire au syndicat.

#### **10-1.04**

La priorité est accordée aux personnes salariées, couvertes par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre de personnes salariées ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit :

- a) la personne salariée de l'établissement qui accomplit, au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;
- b) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

- c) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;
- d) par ordre d'ancienneté, parmi les autres personnes salariées répondant aux exigences requises pour le poste.

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, le centre de services rappelle premièrement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et deuxièmement par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau du centre de services.

À défaut, le centre de services peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

Malgré ce qui précède, le centre de services peut utiliser en priorité une personne salariée en disponibilité.

#### **10-1.05**

La personne salariée conserve son droit de rappel pour une période de 18 mois à la suite de sa mise à pied.

#### **10-1.06**

La réclamation dûment signée par la personne salariée, résultant de l'application des dispositions de la clause [10-1.02](#), est payée dans un délai maximum d'un mois après sa présentation. Le centre de services fournit les formulaires.

#### **10-1.07**

La personne salariée ou la personne visée au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article. Cependant, la personne salariée ou la personne visée au présent article congédiée pour cause n'a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre [9-0.00](#) que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de 60 jours effectivement travaillés.

#### **10-1.08**

Lorsqu'une personne salariée s'occupe, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, les dispositions de l'article « Location et prêt de salles ou de locaux » s'appliquent. En conséquence, la personne salariée a droit, le cas échéant, au taux des heures supplémentaires.

**10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTERIA TRAVAILLANT 15 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE****10-2.01**

Seules les dispositions qui suivent, s'appliquent à la personne salariée de cafétéria et le surveillant d'élèves travaillant 15 heures ou moins par semaine.

**10-2.02**

a) Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants :

<u>1-1.00</u>	But de la convention
<u>1-2.00</u>	Définitions pertinentes
<u>1-3.00</u>	Respect des droits et libertés de la personne
<u>1-4.00</u>	Harcèlement sexuel
<u>1-5.00</u>	Harcèlement psychologique
<u>2-1.00</u>	Champ d'application [paragraphe F) de la clause <a href="#">2-1.01</a> ]
<u>2-2.00</u>	Reconnaissance
<u>3-1.00</u>	Affichage
<u>3-2.00</u>	Assemblées syndicales et utilisation des locaux du centre de services à des fins syndicales
<u>3-3.00</u>	Documentation
<u>3-4.00</u>	Régime syndical
<u>3-5.00</u>	Représentations syndicales
<u>3-7.00</u>	Retenue syndicale
<u>4-1.00</u>	Comité des relations du travail
<u>4-3.00</u>	Conseil d'établissement
<u>4-4.00</u>	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
<u>5-4.00</u>	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l' <a href="#">annexe VI</a>
<u>5-8.00</u>	Responsabilité civile
<u>5-9.00</u>	Accidents du travail et maladies professionnelles : les dispositions du paragraphe c) de la clause <a href="#">5-9.20</a> seulement
<u>6-1.00</u>	Règles de classement
<u>6-2.00</u>	Détermination de l'échelon
<u>6-3.00</u>	Traitemet
<u>6-4.00</u>	Frais de voyage et de déplacement
<u>6-8.00</u>	Versement de la rémunération
<u>7-1.17 e)</u>	Comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé
<u>7-1.24 e)</u>	Comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail
<u>8-1.00</u>	Ancienneté
<u>8-4.00</u>	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
<u>8-5.00</u>	Santé et sécurité
<u>8-6.00</u>	Vêtements et uniformes
<u>8-7.00</u>	Changements technologiques
<u>11-3.00</u>	Adaptation locale de la convention
<u>11-4.00</u>	Interprétation des textes
<u>11-5.00</u>	Entrée en vigueur de la convention

11-7.00 Annexes et lettres d'entente pertinentes  
11-8.00 Impression de la convention

- b) Le surveillant d'élèves travaillant 15 heures ou moins par semaine bénéficie également des avantages prévus à l'article [5-7.00](#), mais sans générer de montants additionnels à ceux prévus à la clause [5-7.10](#).
- c) Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de 11 % pour tenir compte des avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des jours de congé de maladie.

Aux fins de vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de 8 % du traitement reçu; ce montant est versé à chaque paie.

#### **10-2.03**

Lors de la mise à pied, le centre de services procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur ancienneté.

En cas de rappel, le centre de services rappelle premièrement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et deuxièmement par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de 18 mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau du centre de services.

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant au mouvement de personnel de ces personnes salariées.

#### **10-2.04**

Lors de la mise à pied décrite à la clause [10-2.03](#), si plus d'une personne salariée détient une ancienneté identique, le centre de services procède à la mise à pied en commençant par la personne salariée qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger le centre de services à confier aux personnes salariées en fonctions le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles effectuaient antérieurement.

La même règle s'applique lors du rappel au travail. Cependant, dans ce cas, le centre de services rappelle d'abord la personne salariée qui effectue le plus d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger le centre de services à confier à la personne salariée rappelée le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elle effectuait antérieurement.

**10-2.05**

La personne salariée a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent article. Cependant, la personne salariée congédiée pour cause n'a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre [9-0.00](#) que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de 60 jours effectivement travaillés ou si elle a été au service du centre de services pour une période de 9 mois consécutifs, soit la moindre de ces 2 périodes.

**10-2.06 (Abrogée)****10-2.07**

La personne salariée de cafétéria et la personne salariée surveillante d'élèves, à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention et ayant le statut de personne salariée régulière, conserve le statut de personne salariée régulière occupant un poste à temps partiel et continue de bénéficier des dispositions du paragraphe C) de la clause [2-1.01](#) au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture du lien d'emploi.

**CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES****11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

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

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

**11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE****11-1.01**

Le syndicat avise le centre de services du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir au centre de services une formule type d'autorisation de déduction.

**11-1.02**

Le centre de services collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

**11-1.03**

Trente jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au centre de services, celui-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

**11-1.04**

Trente jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, le centre de services cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

**11-1.05**

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur prélèvement.

**11-1.06**

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient 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.

**11-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC**

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

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

**11-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC****11-2.01**

Le syndicat avise le centre de services de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec. Il fait parvenir au centre de services une formule type de demande d'adhésion.

**11-2.02**

Le centre de services collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative en mettant à la disposition des personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion.

**11-2.03**

Trente jours après l'envoi par le Fonds des autorisations au centre de services, celui-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds.

**11-2.04**

La personne salariée qui veut cesser de contribuer fait parvenir un avis écrit au Fonds avec un exemplaire au centre de services. Dans les 30 jours de la réception de cet avis, le centre de services cesse la déduction de la contribution de la personne salariée au Fonds.

**11-2.05**

Les avis de changements à opérer dans les déductions ne parviennent 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. Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de d'autres périodes.

**11-2.06**

Les montants ainsi déduits sont transmis mensuellement au Fonds. Le centre de services indique le nom, le numéro de référence ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds.

**11-2.07**

Aucun dommage ne peut être imputable au centre de services en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement aux déductions à être effectuées sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

Le centre de services convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

**11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION ET STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE****Adaptation locale****11-3.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'adapter la convention en fonction des particularités des divers milieux. En conséquence, elles favorisent par le biais d'une adaptation locale le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux. Une adaptation locale convenue en vertu du présent article constitue un arrangement local au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**11-3.02**

Le syndicat et le centre de services peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir par adaptation locale de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. Ces ententes demeurent en vigueur jusqu'à la date convenue entre les parties ou jusqu'à leur renouvellement.

**11-3.03**

Aucune adaptation locale ne peut modifier directement ou indirectement la portée d'une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'une adaptation locale.

**11-3.04**

Chaque adaptation locale, convenue en vertu du présent article et chaque arrangement local, convenu en vertu d'une convention collective antérieure, continuent de s'appliquer tant que le centre de services et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions établies conformément au présent article.

### **11-3.05**

Une adaptation locale ne peut porter sur les sujets suivants :

- l'acquisition de la permanence;
- les quanta des régimes d'assurance vie, maladie et salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- les traitements et échelles de traitement;
- les quanta des primes;
- les disparités régionales (à l'exception des clauses [6-6.11](#) à [6-6.20](#));
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- le quantum des heures supplémentaires.

### **11-3.06**

Le centre de services ou le syndicat peut donner un avis écrit de 8 jours de son intention de rencontrer l'autre partie afin de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention, incluant les arrangements locaux pouvant faire l'objet d'adaptation locale.

### **11-3.07**

Toute adaptation locale, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

- a) elle doit être par écrit;
- b) le centre de services et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- c) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;
- d) elle doit être déposée conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- e) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

### **11-3.08**

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

**11-3.09**

Toute adaptation locale peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre le centre de services et le syndicat laquelle doit respecter les exigences des dispositions de la clause [11-3.07](#).

**11-3.10**

À la demande du syndicat, le centre de services libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de 3 personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat.

**Stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale****11-3.11**

Le centre de services et le syndicat reconnaissent l'importance de négocier et d'agréer de stipulations à l'échelle locale ou régionale en fonction des particularités de leur milieu relativement aux matières définies par les parties négociantes à l'échelle nationale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

**11-3.12**

Les stipulations locales de la convention liant le centre de services et le syndicat, sont négociées et agréées dans le respect des articles pertinents de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) et des dispositions du présent article.

**11-3.13**

Sur les matières définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, le centre de services et le syndicat peuvent, en tout temps, négocier et agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention.

**11-3.14**

Aucune stipulation locale ou régionale ne peut, modifier directement ou indirectement la portée d'une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'une stipulation locale ou régionale.

**11-3.15**

Une stipulation locale ou régionale convenue en vertu de la convention ou d'une convention collective antérieure continue de s'appliquer tant que le centre de services et le syndicat ne l'ont pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente.

**11-3.16**

Toute stipulation locale ou régionale, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

- a) elle doit être convenue par écrit;
- b) le centre de services et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- c) toute entente locale ou régionale doit être déposée conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
- d) la date d'application de cette entente locale ou régionale doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

**11-3.17**

Le centre de services et le syndicat conviennent des libérations pour les rencontres liées aux matières à être négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

**11-4.00    INTERPRÉTATION DES TEXTES****11-4.01**

Afin d'alléger le texte de la convention, la forme masculine est utilisée. Il ne faudrait y voir qu'une manière d'en faciliter la lecture et, d'aucune façon, une procédure discriminatoire.

**11-5.00    ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION****11-5.01**

La convention entre en vigueur le jour de sa signature sauf disposition contraire et se termine le 31 mars 2028.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

**11-5.02**

La personne salariée à l'emploi du centre de services à la date à laquelle les taux et échelles de traitement prévus à l'[annexe I](#) s'appliquent, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023 et les montants déjà versés par le centre de services au même titre entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et la date où les taux et échelles de traitement prévus à l'[annexe I](#) s'appliquent. Ces taux et échelles de traitement s'appliquent au plus tard dans les 45 jours de la signature de la convention.

**11-5.03**

Sous réserve de la clause [11-5.05](#), les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause [11-5.02](#) sont versés au plus tard dans les 60 jours de la signature de la convention.

**11-5.04**

Au plus tard dans les 120 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et la date à laquelle les taux et échelles de traitement prévus à l'[annexe I](#) s'appliquent ainsi que leur dernière adresse connue.

**11-5.05**

La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et la date à laquelle les taux et échelles de traitement prévus à l'[annexe I](#) s'appliquent, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu des dispositions de la clause [11-5.03](#) dans les 4 mois de la réception de la liste prévue à la clause [11-5.04](#). En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**11-5.06**

À moins de stipulations expresses au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre le centre de services et le syndicat.

**11-6.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION****11-6.01**

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne peut être exercée contre un représentant du centre de services ni contre un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

**11-7.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE****11-7.01**

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention sauf disposition contraire.

**11-8.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION****11-8.01**

Le texte de la convention est imprimé aux frais du Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones. Il en est de même du Plan de classification. La partie syndicale négociante à l'échelle nationale a droit à un nombre suffisant d'exemplaires pour elle et pour l'ensemble de ses syndicats affiliés. Le centre de services remet un exemplaire de la convention à chaque personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention si elle en fait la demande selon le formulaire prévu à l'[annexe XII](#). Pour toute personne salariée embauchée après cette date, seule la version électronique sera disponible.

Dans la semaine débutant le 15 octobre 2024, le centre de services transmet le formulaire prévu à l'[annexe XII](#) à toutes les personnes salariées à l'emploi du centre de services.

Le formulaire doit être rempli et retourné par la personne salariée dans les 10 jours ouvrables suivant sa réception.

#### **11-8.02**

Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs commencent à courir dès que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour ses membres.

Les parties négociantes à l'échelle nationale reconnaissent que les modifications apportées aux stipulations de la convention collective 2020-2023 telles que reproduites dans la présente convention sont conformes à l'entente de principe intervenue le 24 décembre 2023 entre le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec.

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 ladite loi.

**EN FOI DE QUOI,** les parties ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et, d'autre part, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec (SEPB-Québec), ce 13<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

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

---

M. Bernard Drainville  
Ministre de l'Éducation

---

M<sup>me</sup> Sonia LeBel  
Ministre responsable de l'Administration  
gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

---

Me Édith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement

---

M<sup>me</sup> Caroline Dupré  
Présidente-directrice générale, FCSSQ

---

M<sup>me</sup> Nancy Thivierge  
Présidente, CPNCF

---

M. Martin Rhéaume  
Vice-président, CPNCF

---

M. Francis Van den Broek  
Négociateur, MEQ

---

M<sup>me</sup> Audrey Dugas  
Négociatrice, FCSSQ

---

M. Patrice Hébert  
Négociateur  
Bureau de la négociation gouvernementale

---

M. Christophe Loyer  
Porte-parole, CPNCF

**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE  
BUREAU-QUÉBEC (SEPB-QUÉBEC) AFFILIÉ À  
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) POUR LE  
COMPTE DES SYNDICATS REPRÉSENTANT LES  
PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN DES  
CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES  
FRANCOPHONES DU QUÉBEC**

---

M. Jean-François Labonté  
Président par intérim, Conseil national du soutien  
scolaire et négociateur

---

M<sup>me</sup> Manon Cholette  
Négociatrice

---

M. Simon Giroux-Lanthier  
Négociateur

---

M<sup>me</sup> Andréanne Lemay  
Porte-parole, SEPB-Québec

**ANNEXE I****TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES****INDEX**

	<b>Page</b>
<b>I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE .....</b>	<b>220</b>
<b>I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique.....</b>	<b>220</b>
Infirmière ou infirmier (4206).....	220
Technicienne ou technicien de travail social (4208).....	221
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....	221
Technicienne ou technicien en administration (4211) .....	222
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279).....	222
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) .....	223
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) .....	223
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....	224
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....	224
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) .....	225
Technicienne ou technicien en électronique (4277).....	225
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281).....	226
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) .....	226
Technicienne ou technicien en informatique (4204).....	227
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278).....	227
Technicienne ou technicien en loisir (4214).....	228
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215).....	228
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216) .....	229
Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire (4285) .....	229
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....	230
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230).....	230
<b>I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique .....</b>	<b>231</b>
Apparitrice ou appariteur (4218) .....	231
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire (4284) .....	231
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale (4288) .....	232
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217) .....	232
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282).....	233
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221).....	233
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229).....	234
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....	234
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....	235
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286) .....	235
Relieuse ou relieur (4283) .....	236
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223).....	236
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226) .....	236

<b>II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF .....</b>	<b>237</b>
Acheteuse ou acheteur (4107) .....	237
Agente ou agent de bureau, classe II (4103) .....	237
Agente ou agent de bureau, classe I (4102) .....	238
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101) .....	238
Auxiliaire de bureau (4114) .....	239
Magasinière ou magasinier, classe II (4110) .....	239
Magasinière ou magasinier, classe I (4109) .....	239
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108) .....	240
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118) .....	240
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117) .....	241
Secrétaire (4113) .....	241
Secrétaire d'école ou de centre (4116) .....	242
Secrétaire de gestion (4111) .....	242
<b>III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL .....</b>	<b>243</b>
<b>III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié.....</b>	<b>243</b>
Apprentie ou apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année (5133) .....	243
Apprentie ou apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année (5134) .....	243
Apprentie ou apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année (5135) .....	243
Apprentie ou apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année (5136) .....	243
Ébéniste (5102) .....	243
Électricienne ou électricien (5104) .....	243
Électricienne ou électricien, classe principale (5103) .....	243
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114) .....	243
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110) .....	243
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109) .....	243
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108) .....	243
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107) .....	243
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137) .....	244
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106) .....	244
Menuisière ou menuisier (5116) .....	244
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117) .....	244
Peintre (5118) .....	244
Serrurière ou serrurier (5120) .....	244
Soudeuse ou soudeur (5121) .....	244
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125) .....	244
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115) .....	244
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126) .....	244
<b>III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service.....</b>	<b>245</b>
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309) .....	245
Aide de métiers (5334) .....	245
Aide général de cuisine (5306) .....	245
Buandière ou buandier (5307) .....	245
Concierge, classe II (5302) .....	245

Concierge, classe I (5301).....	245
Concierge de nuit, classe II (5304) .....	245
Concierge de nuit, classe I (5303) .....	245
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310) .....	245
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308) .....	245
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313) .....	245
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312) .....	245
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311) .....	245
Gardienne ou gardien (5316).....	245
Jardinière ou jardinier (5321).....	245
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) .....	246
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318) .....	246
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) .....	246

**I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE****I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique**Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier (4206)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	27,36	28,13	28,86	29,58	30,62
2	28,17	28,96	29,71	30,45	31,52
3	29,03	29,84	30,62	31,39	32,49
4	29,91	30,75	31,55	32,34	33,47
5	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
6	31,75	32,64	33,49	34,33	35,53
7	32,71	33,63	34,50	35,36	36,60
8	33,70	34,64	35,54	36,43	37,71
9	34,70	35,67	36,60	37,52	38,83
10	35,43	36,42	37,37	38,30	39,64
11	36,47	37,49	38,46	39,42	40,80
12	37,60	38,65	39,65	40,64	42,06
13	38,73	39,81	40,85	41,87	43,34
14	39,71	40,82	41,88	42,93	44,43
15	40,69	41,83	42,92	43,99	45,53
16	41,74	42,91	44,03	45,13	46,71
17	42,80	44,00	45,14	46,27	47,89
18	43,87	45,10	46,27	47,43	49,09

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social (4208)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration** (4211)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques** (4279)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment (4213)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation (4205)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille (4228)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique (4277)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle** (4281)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire** (4276)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique** (4204)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique,  
classe principale** (4278)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir (4214)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie (4216)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire (4285)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Technicienne ou technicien en service de garde » de la classe d'emplois 4285 est remplacée.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

## I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur** (4218)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )</b>
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire** (4284)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )</b>
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde » de la classe d'emplois 4284 est remplacée.

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale** (4288)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale » de la classe d'emplois 4288 est remplacée.

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance** (4217)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$ )</b>
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$ )</b>
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale** (4229)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I** (4202)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale** (4201)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés** (4286)

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF**Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur (4107)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01	Taux du 2024-04-01	Taux du 2025-04-01	Taux du 2026-04-01	Taux à compter du 2027-04-01
	au 2024-03-31	au 2025-03-31	au 2026-03-31	au 2027-03-31	( \$ )
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II (4103)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01	Taux du 2024-04-01	Taux du 2025-04-01	Taux du 2026-04-01	Taux à compter du 2027-04-01
	au 2024-03-31	au 2025-03-31	au 2026-03-31	au 2027-03-31	( \$ )
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

**Classe d'emplois : Agente ou agent de bureau, classe I (4102)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

**Classe d'emplois : Agente ou agent de bureau, classe principale (4101)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau (4114)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II (4110)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	22,83	23,47	24,08	24,68	25,54
2	23,04	23,69	24,31	24,92	25,79
3	23,21	23,86	24,48	25,09	25,97
4	23,38	24,03	24,65	25,27	26,15

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I (4109)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

**Classe d'emplois : Magasinière ou magasinier, classe principale (4108)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**Classe d'emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie (4118)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

**Classe d'emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

**Classe d'emplois : Secrétaire (4113)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )	Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

**Classe d'emplois : Secrétaire d'école ou de centre (4116)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

**Classe d'emplois : Secrétaire de gestion (4111)**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

### III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

#### III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Classes d'emplois	Semaine :	38,75 heures				
		Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$ )	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$ )	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$ )	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$ )	Taux à compter du 2027-04-01 (\$ )
<b>Apprentie ou apprenti de métiers, 1<sup>re</sup> année (5133)</b>		20,42	20,99	21,53	22,08	22,85
<b>Apprentie ou apprenti de métiers, 2<sup>e</sup> année (5134)</b>		21,12	21,71	22,28	22,84	23,64
<b>Apprentie ou apprenti de métiers, 3<sup>e</sup> année (5135)</b>		21,82	22,44	23,02	23,60	24,43
<b>Apprentie ou apprenti de métiers, 4<sup>e</sup> année (5136)</b>		22,53	23,16	23,76	24,36	25,22
<b>Ébéniste (5102)</b>		28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Électricienne ou électricien (5104)</b>		28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Électricienne ou électricien, classe principale (5103)</b>		30,27	31,12	31,93	32,72	33,87
<b>Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)</b>		28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)</b>		27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)</b>		27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)</b>		28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)</b>		29,24	30,05	30,83	31,60	32,71

Semaine : 38,75 heures

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$ )</b>	<b>Taux à compteur du 2027-04-01 (\$ )</b>
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)</b>	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)</b>	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
<b>Menuisière ou menuisier (5116)</b>	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
<b>Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)</b>	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
<b>Peintre (5118)</b>	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
<b>Serrurière ou serrurier (5120)</b>	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36
<b>Soudeuse ou soudeur (5121)</b>	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)</b>	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
<b>Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)</b>	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Vitrière-monteuse- mécanicienne ou vitrier- monteur-mécanicien (5126)</b>	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36

**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 du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01 (\$)</b>
<b>Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)</b>	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
<b>Aide de métiers (5334)</b>	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
<b>Aide général de cuisine (5306)</b>	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
<b>Buandière ou buandier (5307)</b>	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
<b>Concierge, classe II (5302)</b>	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
<b>Concierge, classe I (5301)</b>	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
<b>Concierge de nuit, classe II (5304)</b>	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
<b>Concierge de nuit, classe I (5303)</b>	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)</b>	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)</b>	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)</b>	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)</b>	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)</b>	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
<b>Gardienne ou gardien (5316)</b>	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
<b>Jardinière ou jardinier (5321)</b>	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44

Semaine : 38,75 heures

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31</b>	<b>Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31</b>	<b>Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31</b>	<b>Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2027-04-01</b>
	<b>( \$ )</b>	<b>( \$ )</b>	<b>( \$ )</b>	<b>( \$ )</b>	<b>( \$ )</b>
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)</b>	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)</b>	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)</b>	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

**ANNEXE II****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue aux dispositions de l'article [7-3.00](#) de la convention.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à 65 km.

**Frais de transport de meubles et effets personnels**

- 3) Le centre de services rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) Le centre de services ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par le centre de services.

**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, le centre de services rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

- 6) Le centre de services paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute personne salariée tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que la personne salariée ne soit affectée à un lieu où les facilités complètes sont mises à sa disposition par le centre de services. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, le centre de services paie une allocation de déplacement de 200 \$.

**Compensation pour le bail**

- 7) La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le centre de services paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le centre de services dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du centre de services.

**Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison**

- 9) Le centre de services rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
  - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que la maison soit vendue;
  - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le centre de services ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le centre de services rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
  - a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.

- 11) Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le centre de services lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, le centre de services lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au centre de services.

#### **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, le centre de services rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage au centre de services, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du centre de services, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, le centre de services assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 km, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 km aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 km, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 km.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives au centre de services scolaire d'origine.

**ANNEXE III**

**CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**CONTRAT INTERVENU**

**ENTRE**

**LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE \_\_\_\_\_**

**CI-APRÈS APPELÉ LE CENTRE DE SERVICES**

**ET**

**NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_**

**ADRESSE : \_\_\_\_\_**

**CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE**

**Objet : Congé sabbatique à traitement différé****I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes, sans toutefois excéder \_\_\_\_\_.

**II- Durée du congé sabbatique**

- Le congé sabbatique est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.
- Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser le centre de services avec lequel le présent contrat a été signé.
- La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause [5-11.02](#) de la convention.
- Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir du centre de services ou d'une autre personne ou société avec qui le centre de services a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.
- Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

**III- Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause [5-11.02](#) de la convention)

**IV- Avantages**

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
  - régime d'assurance vie;
  - régime d'assurance maladie;
  - accumulation des jours de congé de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) Le centre de services maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

**V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

**A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)**

La personne salariée rembourse<sup>1</sup> au centre de services un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

**B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)**

Le centre de services rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

**C) Le congé sabbatique est en cours**

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde au centre de services; si le solde obtenu est négatif, le centre de services rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

**VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée**

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

---

<sup>1</sup> Le centre de services et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

**VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire**

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés et d'une ou des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou ces congés sans traitement et de cette ou 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 la personne salariée**

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant la personne salariée relocalisée s'appliquent.

**IX- Décès de la personne salariée**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser le centre de services en application des dispositions de l'article V.

**X- Invalidité****A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

**B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique**

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

**C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié**

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1- elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention, basée sur son traitement régulier;

- 2- elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause [5-3.31](#) de la convention, est basée sur son traitement régulier.

**D) L'invalidité dure plus de 2 ans**

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser le centre de services en application des dispositions de l'article V.

**XI- Lésion professionnelle ou accident du travail**

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article [5-9.00](#) de la convention s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

- 1- Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et les dispositions de l'article V s'appliquent alors.
- 2- Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

**XII- Congé de maternité (21 ou 20 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)**

- 1- Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de 21 semaines ou de 20 semaines pour le congé de maternité selon le cas ou 5 semaines pour le congé de paternité ou pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article [5-4.00](#) de la convention s'appliquent et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2- Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article [5-4.00](#) de la convention sont basées sur son traitement régulier.

**XIII- Documentation**

Le centre de services transmet au syndicat une copie du présent contrat, lorsque la personne salariée l'autorise.

**En foi de quoi, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.**

---

Pour le centre de services

---

Signature de la personne salariée

**ANNEXE IV****CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la 1<sup>re</sup> convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une 1<sup>re</sup> accréditation avant le 31 mars 2028.

Dans ce cas, le centre de services transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir un exemplaire au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par le centre de services de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, peut soumettre un grief de classement dans les 90 jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. Le centre de services communique sa réponse à la personne salariée, avec un exemplaire au syndicat, dans les 30 jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause [6-1.16](#) de la convention.

Dans ce cas uniquement, l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le centre de services et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les dispositions des clauses [6-1.08](#) à [6-1.18](#) inclusivement de la convention s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1<sup>er</sup> avril 2023. Dans ce cas, les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention collective se terminant le 31 mars 2023.

**ANNEXE V****RELOCALISATION**

Un comité paritaire peut être formé dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention à la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Ce comité a pour mandat :

- 1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une 2<sup>e</sup> fois à la suite de l'application des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau national de placement à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de 6 membres :

- 3 représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- 3 représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau national de placement doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

**ANNEXE VI                  DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX**

La présente annexe s'applique à la personne salariée pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément, et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes :

- a) pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé au centre de services au moins 20 semaines au cours des 12 mois précédent le congé;
- b) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- c) la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article [5-4.00](#) de la convention relatives aux congés en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption autres que celles prévues au paragraphe b) de la clause [5-4.53](#) de la convention selon les modalités qui y sont prévues;
- d) le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement hebdomadaire moyen;
- e) la personne salariée visée au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause [2-1.01](#) de la convention, qui n'a pas travaillé 6 mois depuis son embauche, de même que la personne salariée visée par les articles [10-1.00](#), [10-2.00](#) de la convention n'ont pas droit aux dispositions de la clause [5-4.18](#) de la convention et le congé spécial prévu à la clause [5-4.24](#) de la convention est sans traitement.

**ANNEXE VII****CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LE CENTRE DE SERVICES, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE**

- 1) Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme pour les fins du présent contrat pour la période s'étendant du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.
- 2) La personne salariée bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus à l'article 6-6.00 de la convention, le tout selon les modalités de versement prévues dans son centre de services.
- 3) La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.
- 4) La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle bénéficierait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à son centre de services, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

**Dispositions de concordance**

- a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, le centre de services paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.
  - b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès du centre de services conformément à la convention.
- 5) Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1), l'organisme rembourse mensuellement au centre de services 50 % du traitement de la personne salariée incluant, s'il y a lieu, les primes pour disparités régionales selon la facturation effectuée mensuellement par le centre de services.
  - 6) À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5) dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service du centre de services.
  - 7) Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de 10 jours aux 2 autres parties.

- 8) Au retour de la personne salariée au centre de services, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

**ANNEXE VIII****ATTRIBUTION DES PÉRIODES DE TRAVAIL PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ POUR LES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS EN MILIEU SCOLAIRE**

Attendu que les parties négociantes à l'échelle nationale ont convenu lors de la signature de la convention collective 2015-2020 d'introduire un projet pilote à l'effet que les périodes de travail en service de garde soient offertes par ordre d'ancienneté, ci-après appelé « Projet »;

Attendu que le Projet visait à assurer des services de qualité auprès des élèves et à faciliter l'organisation du travail, notamment lors de la confection des horaires et de la distribution des périodes de travail et favoriser la stabilité et la rétention du personnel visé par le Projet;

Attendu que le Projet avait aussi pour but de permettre l'aménagement du temps de travail pour répondre à des besoins de conciliation famille-travail et vie personnelle;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent :

1. Qu'un centre de services peut, dans les services de garde et milieux scolaires qu'il juge à propos, attribuer les périodes de travail par ordre d'ancienneté pour les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire;
2. Qu'un centre de services peut révoquer sa décision, notamment s'il a recours à un fournisseur de services dont les services seraient inadéquats ou dont les coûts seraient considérés trop élevés;
3. Que le centre de services assume les frais s'il a recours à un fournisseur de services et qu'il s'assure de la formation du personnel quant à l'utilisation d'un tel logiciel;
4. Que le centre de services détermine les besoins du service de garde et milieu scolaire notamment, l'heure d'ouverture et de fermeture du service de garde, la période du dîner, les périodes de travail obligatoires, les périodes de travail variables, le temps de planification et de préparation, etc.

**Pour la mise en place et l'application de l'attribution des périodes de travail par ordre d'ancienneté pour les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire, la clause [7-3.34](#) est remplacée par la suivante et les clauses [7-3.34 A](#), [7-3.34 B](#) et [7-3.34 C](#) sont ajoutées**

**7-3.34****Périodes de travail obligatoires**

Le centre de services détermine, en fonction de ses besoins, les périodes de travail hebdomadaires obligatoires qui constituent l'horaire de base des éducatrices et éducateurs en milieu scolaire. Ces périodes de travail sont dites « obligatoires », réparties du lundi au vendredi et doivent comporter du temps de planification et préparation prévu au paragraphe C) de la clause [7-1.13](#).

### Périodes de travail variables

Le centre de services détermine, en fonction de ses besoins, toutes les autres périodes de travail où les services des éducatrices et éducateurs en milieu scolaire sont requis. Ces périodes de travail dites « variables » sont réparties du lundi au vendredi.

#### 7-3.34 A)

Le centre de services attribue, par service de garde et milieu scolaire et par ordre d'ancienneté, les périodes de travail hebdomadaires obligatoires aux éducatrices et éducateurs du service de garde et milieu scolaire.

L'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire comble son horaire en choisissant parmi les périodes de travail variables disponibles. Ces périodes de travail doivent être compatibles avec ses périodes de travail obligatoires, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause [8-2.01](#).

#### 7-3.34 B)

Si, après avoir comblé toutes les périodes de travail obligatoires, certaines périodes de travail variables demeurent disponibles, le centre de services les attribue par ordre inverse d'ancienneté aux éducatrices et éducateurs en milieu scolaire pour qui ces périodes de travail sont en continuité et compatibles avec leur horaire de travail. À défaut de continuité possible, le centre de services comble ces périodes par ordre inverse d'ancienneté.

Lorsque des périodes de travail obligatoires et variables demeurent non comblées, le centre de services crée des postes qui seront offerts dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation suivant la clause [7-3.37](#).

#### 7-3.34 C)

En tout temps, la personne salariée permanente (éducatrice ou éducateur en milieu scolaire) qui choisit volontairement un horaire de travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle détenait, alors que des périodes de travail variables demeurent disponibles et compatibles avec son horaire de travail, perd le bénéfice de la protection salariale. Dans ce cas, la protection salariale est établie sur le nombre d'heures de travail choisies.

**ANNEXE IX****MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE**

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période d'une 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 ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant 40 % du nombre d'heures régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 2) Seule la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée régulière à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

- 5) A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit au centre de services au moins 90 jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord du centre de services.  
B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.  
C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec le centre de services qui tient compte des besoins du service.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalué du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le centre de services verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article [7-3.00](#) de la convention, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article [7-3.00](#) sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.
- 11) Le centre de services et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
- 12) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins du RREGOP des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalué du régime. Le service crédité pour les fins du RREGOP est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalué du régime.
- 13) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et le centre de services doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalué du régime.
- 14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée, qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive, est régie par les dispositions de la convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires déterminées à l'entente sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.
- 15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause [7-1.18](#) de la convention.
- 16) À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.
- 17) Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires conformément à la [lettre d'intention n° II](#), la disposition suivante s'appliquera :
  - La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de 12 mois et d'au maximum 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder 7 années.

- Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les 9 mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

**ANNEXE X****MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE****ENTENTE INTERVENUE****ENTRE**

Le centre de services scolaire \_\_\_\_\_

appelé ci-après le centre de services

**ET**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

appelée ci-après la personne salariée

**Objet : Régime de mise à la retraite de façon progressive****1) Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 3) et 4) ci-après mentionnées.

**2) Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées<sup>1</sup> par la personne salariée est égal à \_\_\_\_\_ % de la durée de la semaine régulière de travail ou représente, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant \_\_\_\_\_ % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ pour chaque année financière de l'entente.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 % de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

Malgré l'alinéa précédent, le centre de services et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

### **3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente**

Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder 5 ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

### **4) Nullité ou fin de l'entente**

- A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3), l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord du centre de services.
- C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.
- D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

### **5) Documentation**

Le centre de services transmet au syndicat une copie du présent contrat, lorsque la personne salariée l'autorise.

**En foi de quoi,** les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

---

Pour le centre de services

---

Signature de la personne salariée

**ANNEXE XI****INTÉGRATION, FUSION OU ANNEXION DE CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES**

Lors d'intégration, fusion ou annexion de centres de services scolaires, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent en vue de discuter des modalités relatives aux normes de transfert et d'intégration des personnels.

**ANNEXE XII****FORMULAIRE RELATIF AU CHOIX DES PERSONNES SALARIÉES  
EU ÉGARD À LA CONVENTION ET AU PLAN DE CLASSIFICATION**

Le centre de services et le syndicat conviennent qu'il est important que chaque personne salariée ait accès à la convention et au Plan de classification afin de prendre connaissance des conditions de travail qui y sont mentionnées et de voir à leur respect.

Par la présente, je désire recevoir la convention et le Plan de classification selon le choix suivant :

**La convention**

- En version électronique (cette version est disponible sur le site Web du Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) et du centre de services scolaire)
- En version papier

**Le Plan de classification**

- En version électronique (cette version est disponible sur le site Web du CPNCF et du centre de services scolaire)
- En version papier

**ANNEXE XIII****RÉGIONS ET CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES**

<b>Régions</b>	<b>Centres de services scolaires</b>
<b>Région 01</b>  Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
<b>Région 02</b>  Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
<b>Région 03</b>  De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
<b>Région 04</b>  De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
<b>Région 05</b>  De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
<b>Région 06.1</b>  De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides (des) Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des)

Régions	Centres de services scolaires
<b>Région 06.2</b>  De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
<b>Région 06.3</b>  De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
<b>Région 07</b>  De l'Outaouais	Cœur-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 XIV****DISPOSITIONS DU SOUS-PARAGRAPHE b) DU PARAGRAPHE B)  
DE LA CLAUSE 7-1.17**

Le centre de services et le syndicat peuvent, par écrit, convenir de procéder autrement que selon l'ordre inverse d'ancienneté ou l'ordre d'ancienneté dans l'application des dispositions des alinéas i) et ii) du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-1.17. À défaut d'entente écrite entre le centre de services et le syndicat, les dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-1.17 de la convention s'appliquent.

## ANNEXE XV

## STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2023

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,24																		1	22,24
2	22,55																		2	22,55
3	22,67	22,79	22,89																3	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															4	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															5	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														6	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														7	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													8	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												9	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											10	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										11	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									12	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								13	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							14	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							15	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							16	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							17	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							18	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	19	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	20	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	21	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	22	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	23	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	24	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	25	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	26	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	27	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au paragraphe A) de la clause [6-3.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2024

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	22,86																		1	22,86
2	23,18																		2	23,18
3	23,30	23,43	23,53																3	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															4	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															5	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														6	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														7	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													8	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												9	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											10	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										11	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									12	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								13	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							14	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							15	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							16	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							17	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							18	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	19	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	20	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	21	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	22	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	23	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	24	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	25	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	26	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	27	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au paragraphe B) de la clause [6-3.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

### Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2025

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	23,45																		1	23,45
2	23,78																		2	23,78
3	23,91	24,04	24,14																3	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															4	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															5	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														6	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														7	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													8	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												9	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											10	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										11	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									12	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								13	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							14	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							15	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							16	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							17	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							18	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	19	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	20	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	21	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	22	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	23	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	24	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	25	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	26	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	27	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au paragraphe C) de la clause [6-3.02](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

## Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2026

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,04																		1	24,04
2	24,37																		2	24,37
3	24,51	24,64	24,74																3	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															4	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															5	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														6	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														7	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													8	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												9	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											10	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										11	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									12	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								13	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							14	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							15	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							16	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							17	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							18	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	19	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	20	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	21	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	22	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	23	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	24	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	25	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	26	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	27	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au paragraphe D) de la clause [6-3.02](#). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause [6-3.03](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2027

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	24,88																		1	24,88
2	25,22																		2	25,22
3	25,37	25,50	25,61																3	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															4	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															5	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														6	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														7	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													8	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												9	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											10	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										11	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									12	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								13	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							14	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							15	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							16	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							17	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							18	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	19	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	20	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	21	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	22	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	23	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	24	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	25	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	26	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	27	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au paragraphe E) de la clause [6-3.02](#). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause [6-3.03](#).

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

**ANNEXE XVI****RANGEMENT DES CORPS OU DES CLASSES D'EMPLOIS -  
CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS  
SCOLAIRES**

<b>N° du corps ou de la classe d'emplois</b>	<b>Titre du corps ou de la classe d'emplois<sup>1</sup></b>	<b>Rangement<sup>2</sup></b>	<b>Taux unique</b>
4107	Acheteur	10	
4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
4102	Agent de bureau, classe I	8	
4103	Agent de bureau, classe II	5	
4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2143	Agent de développement	22	
2118	Agent de gestion financière	20	
2106	Agent de réadaptation	21	
2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2149	Agent de service social	22	
5334	Aide de métiers	3	X
5306	Aide général de cuisine	3	X
5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2120	Analyste	21	
2156	Analyste spécialisé en informatique <sup>3</sup>	23	
2107	Animateur de vie étudiante	20	
2141	Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire <sup>4</sup>	20	
4218	Appariteur	6	
2148	Architecte	22	
2121	Attaché d'administration	20	
4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2144	Avocat	22	
2102	Bibliothécaire	21	
5307	Buandier	2	X
5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
5301	Concierge, classe I	6	X
5302	Concierge, classe II	5	X
5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2142	Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire <sup>4</sup>	22	
2109	Conseiller d'orientation	22	
2155	Conseiller en alimentation	19	
2119	Conseiller en communication	20	
2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2154	Conseiller en rééducation	22	
2157	Conseiller en ressources matérielles <sup>3</sup>	23	
2104	Conseiller pédagogique	22	
5311	Cuisinier, classe I	11	X
5312	Cuisinier, classe II	10	X
5313	Cuisinier, classe III	7	X
5336	Déménageur (CSSDM)	3	X
2115	Diététiste/nutritionniste	20	
5102	Ébéniste	10	X
4284	Éducateur en milieu scolaire <sup>4</sup>	9	
4288	Éducateur en milieu scolaire, classe principale <sup>4</sup>	11	
5104	Électricien	10	X
5103	Électricien, classe principale	12	X
0310	Enseignant	22	
2116	Ergothérapeute	23	
5316	Gardien	2	X
4206	Infirmier	19	
4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2122	Ingénieur	22	
4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
5321	Jardinier	7	X
4109	Magasinier, classe I	7	
4110	Magasinier, classe II	4	
4108	Magasinier, classe principale	10	
5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou audiographe	23	
5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
5118	Peintre	6	X
4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2150	Psychoéducateur	22	
2113	Psychologue	24	
4283	Relieur	5	X
4113	Secrétaire	7	
4111	Secrétaire de gestion	9	
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
5120	Serrurier	8	X
5121	Soudeur	10	X
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4223	Surveillant d'élèves	7	
4226	Surveillant-sauveteur	6	

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois <sup>1</sup>	Rangement <sup>2</sup>	Taux unique
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire <sup>4</sup>	14	
4280	Technicien en transport scolaire	12	
2140	Traducteur	19	
2146	Traducteur agréé	19	
2111	Travailleur social	22	
5115	Tuyauteur	10	X
5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X

<sup>1</sup> Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emplois, le numéro du corps ou de la classe d'emplois prévaut. Les titres des corps ou des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au Plan de classification.

<sup>2</sup> Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention.

<sup>3</sup> Pour connaître la date de création du titre du corps ou de la classe d'emplois se référer aux ententes.

<sup>4</sup> Pour connaître la date de modification du titre du corps ou de la classe d'emplois se référer aux ententes.

**ANNEXE XVII****EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES**

# Titres d'emplois <sup>1</sup>	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence <sup>2</sup>	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année	0		72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année	0	2-5104; 2-5115;	75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année	0	3-6354; 3-6359;	77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année	0	4-C702; 4-C706	80,0

Notes :

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

<sup>2</sup> Titres d'emplois de référence : 2 – Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges.

**ANNEXE XVIII****MISE EN PLACE D'UN COMITÉ CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL**

Les parties négociantes nationales conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place un comité ayant pour mandat d'analyser les enjeux soulevés en lien avec la charge de travail et identifier des pistes de solution.

Ce comité est composé d'au plus 3 représentants syndicaux et d'au plus 3 représentants du centre de services et se rencontre au plus 2 fois par année financière.

Les représentants syndicaux peuvent être libérés de leur travail, et ce, sans frais pour le centre de services.

**ANNEXE XIX****AMÉNAGEMENT DE LA SEMAINE ET DE LA JOURNÉE RÉGULIÈRE  
DE TRAVAIL PRÉVUES AUX CLAUSES 8-2.01 ET 8-2.02**

Afin de permettre des horaires flexibles ou comprimés, le centre de services peut aménager la semaine et la journée régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 et préciser les modalités concernant la notion des heures supplémentaires. Cet aménagement de l'horaire est possible dans la mesure où la nature du travail le permet et qu'il n'a pas pour effet de diminuer la qualité ni la quantité des services offerts. Cet aménagement est à la discrétion du centre de services et peut être révoqué en tout temps.

Une personne salariée qui se voit offrir un aménagement de sa semaine ou de sa journée régulière de travail n'est pas tenue de l'accepter.

Une personne salariée peut faire une demande d'aménagement de sa semaine ou de sa journée régulière de travail et le centre de services peut la refuser.

L'aménagement différent de la semaine et de la journée régulière de travail ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières du centre de services.

Un aménagement de la semaine et de la journée régulière de travail ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle n'avait pas participé à un tel aménagement.

**ANNEXE XX            ACCUSATION DE NATURE CRIMINELLE EN MATIÈRE  
D'INCONDUITES SEXUELLES**

Dans le cas où la personne salariée fait l'objet d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles, le centre de services peut la relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour<sup>1</sup> soit rendue.

La personne salariée peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision du centre de services de la suspendre en vertu de l'alinéa précédent.

Toute personne salariée ainsi relevée de ses fonctions doit signifier au centre de services qu'une décision finale de la Cour<sup>1</sup> a été rendue dans les 20 jours de la date de cette décision.

La personne salariée et le syndicat doivent être avisés de la décision du centre de services quant au maintien ou non du lien d'emploi dans les 70 jours de la date de signification de la décision finale de la Cour<sup>1</sup>. Si le centre de services ne met pas fin à l'emploi dans ce délai, la personne salariée ne subit aucune perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant, et recouvre tous ses droits comme si elle n'avait jamais été relevée de ses fonctions.

---

<sup>1</sup> Aux fins de la présente clause, l'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquittement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou de révision, le cas échéant.

**ANNEXE XXI****DÉPLOIEMENT DE 4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET (ETC)  
EN SOUTIEN EN CLASSE AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU  
PRIMAIRE****Généralités**

1. Le déploiement visé à la présente annexe fait suite aux projets pilotes d'aide à la classe (200) mis en place dans différentes écoles primaires au cours des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024.
2. La présente annexe tient compte des discussions et des échanges entre les parties.
3. La présente annexe énonce différents paramètres ou balises relatifs au déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles primaires et dans les écoles où sont dispensés des cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans.

Elle a pour but de guider les parties locales et les autres intervenants dans la mise en place des services à rendre par les personnes salariées du personnel de soutien appelées à apporter leur soutien en classe, et ce, de la façon la plus harmonieuse, efficace et homogène possible, tout en tenant compte des besoins propres à chaque école, voire à chaque classe.

4. Le contenu de cette annexe pourrait devoir être adapté pour tenir compte des particularités des diverses conventions collectives applicables au personnel de soutien.

**Objectifs poursuivis**

5. Dans une perspective de valorisation du personnel scolaire, le déploiement des 4 000 ETC prévu à cette annexe a pour principaux objectifs :
  - a) de favoriser et améliorer la réussite éducative des élèves;
  - b) à bonifier l'accompagnement des élèves en ajoutant une ressource signifiante dans la classe contribuant ainsi à assurer un climat propice aux apprentissages;
  - c) à permettre ou améliorer l'intégration de certains membres du personnel de soutien à l'équipe-école, notamment les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire;
  - d) à mettre à profit les compétences, l'expertise et la connaissance du milieu du personnel de soutien, optimisant ainsi la force collective de travail;
  - e) à favoriser la création de postes à temps complet, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles;
  - f) à favoriser des horaires en continu, notamment en dispensant des heures de soutien en classe et des heures au service de garde.

**Le déploiement des 4 000 ETC en soutien en classe**

6. Le Ministère s'engage à déployer progressivement, à compter de l'année scolaire 2024-2025, l'équivalent de 4 000 ETC pouvant être appelés à apporter leur soutien en classe, et ce, au préscolaire 5 ans et au primaire.
7. Ce déploiement de ressources vise l'ensemble des centres de services scolaires et des commissions scolaires.
8. La répartition des sommes entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.
9. Les centres de services scolaires ou les commissions scolaires répartissent entre les écoles les ETC consentis par le Ministère, en priorisant les écoles comportant des classes présentant des défis particuliers ou celles comportant des classes où sont affectés des enseignants en début de carrière.

**Principes et balises**

10. Le déploiement des 4 000 ETC constitue une mesure d'attraction et de rétention importante pour le personnel de soutien.
11. Les personnes salariées de la classe d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire doivent être considérées prioritairement pour dispenser des services de soutien en classe.
12. Les services dispensés par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe sont complémentaires aux autres services d'appui en adaptation scolaire accessibles aux élèves et aux enseignants.
13. Les services de soutien en classe sont dispensés principalement au groupe d'élèves de la classe, et non à un élève en particulier ou à l'ensemble de l'école.
14. La supervision de la personne appelée à apporter son soutien en classe relève de la direction de l'école.

Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école, en collaboration notamment avec les personnes appelées à apporter leur soutien en classe et les enseignants, de déterminer les modalités de répartition et de fonctionnement des services de soutien en classe.

15. Il appartient à la direction de l'école de confectionner les postes en vertu desquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe.
16. Dans l'exercice de cette responsabilité, la direction de l'école favorise d'une part la création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, et d'autre part des horaires en continu, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles.
17. Le comblement ou l'octroi des postes pour lesquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe se fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable.

18. Les dispositions de la convention collective applicables, le cas échéant, pour tenir compte du temps de planification, de préparation et d'organisation d'activités lors de l'établissement de certains postes, s'appliquent également pour les postes en vertu desquels le titulaire peut être appelé à apporter son soutien en classe.
19. Les tâches exercées par la personne salariée appelée à apporter son soutien en classe doivent être compatibles avec la nature du travail et les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois tel qu'il est prévu au Plan de classification.
20. Une saine collaboration entre tous les intervenants est essentielle au déploiement efficace des 4 000 ETC appelés à apporter leur soutien à la classe.
21. Seule la partie Principes et balises de la présente annexe peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la convention collective.
22. En cas de divergence interprétative, les dispositions de la convention collective ont préséance aux dispositions de la présente annexe.

### **Guide d'implantation des services de soutien à la classe**

23. Le Comité patronal s'engage, après consultation de la partie syndicale à l'échelle nationale, à élaborer, au bénéfice des parties locales, un guide d'implantation des services de soutien en classe.
24. Tel guide, témoignant de la volonté des parties de partager une compréhension commune quant à la mise en place des services de soutien en classe, a pour but de faciliter le déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles, en tenant compte des besoins propres et des ressources disponibles à chaque milieu, ou chaque école, voire à chaque classe.
25. Seront notamment précisés dans le guide les grands paramètres et orientations relatifs au déploiement des 4 000 ETC. Le guide comprendra, de façon compatible avec le Plan de classification, à titre d'exemples non limitatifs, une liste des tâches pouvant être exercées par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe.

### **Suivi du déploiement**

26. À la demande de l'une des parties, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour assurer le suivi du déploiement des 4 000 ETC visés et pour discuter de toute question ou problématique relative aux personnes appelées à apporter leur soutien en classe.

**LETTRE D'INTENTION N° I      RELATIVE À LA PÉRIODE D'ESSAI D'UNE PERSONNE SALARIÉE**

Les parties nationales invitent les parties locales à mettre sur pied un processus d'évaluation de la personne salariée à l'essai.

**LETTRE D'INTENTION N° II      RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

**1. Modifications législatives et réglementaires**

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

**2. Mise à la retraite de façon progressive**

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les 9 mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

**3. Âge maximal de participation au régime de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

**LETTER D'ENTENTE N° I****RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL  
SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES  
PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU  
PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES  
ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

**Mandats du comité**

Le comité a pour mandats de :

- 1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;
- 2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;
- 3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

**Composition et fonctionnement du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

**LETTRE D'ENTENTE N° II      RELATIVE À LA PRÉVENTION POUR UN MILIEU SAIN ET SÉCURITAIRE**

Les centres de services scolaires et les syndicats reconnaissent l'importance de promouvoir la santé globale et de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires, exempt de violence physique et psychologique, et ce, en tenant compte notamment du Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028 du Ministère.

Les parties nationales conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place des mesures en fonction des modalités prévues à l'article [5-7.00](#) visant à assurer que l'exercice des fonctions des personnes salariées se réalise dans un contexte sécuritaire exempt de violence physique et psychologique.

À titre d'exemple, voici quelques éléments pouvant être pris en considération :

- Formation, partage d'informations et développement d'habiletés;
- Accompagnement de la personne salariée;
- Mesures liées à la postvention.

Lors de la mise en place des mesures, les parties locales tiennent compte des besoins des personnes salariées.

Les sommes disponibles sont de 93 000 \$ par année financière pour chacune des années prévues à la convention. Ces sommes, non récurrentes, sont réparties selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet.

Les sommes non utilisées ou non engagées pour l'année financière sont ajoutées à l'année financière suivante. Ces montants ne peuvent être utilisés ou engagés au-delà de l'expiration de la convention.

**LETTER D'ENTENTE N° III      RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION  
VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS  
TITRES D'EMPLOIS<sup>1</sup> D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

**Considérant** la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

**Considérant** que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

**1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés**

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

<b>Titres d'emplois</b>	<b>Santé Services sociaux</b>	<b>Centres de services scolaires et commissions scolaires</b>	<b>Collèges</b>
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719

<sup>1</sup> Pour les centres de services scolaires, l'expression « titres d'emploi » fait référence à l'expression « classes d'emploi ».

<b>Titres d'emplois</b>	<b>Santé Services sociaux</b>	<b>Centres de services scolaires et commissions scolaires</b>	<b>Collèges</b>
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

- 1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence<sup>1</sup>.
- 1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :
- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.
- 1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ou le taux de traitement, selon le cas, ainsi que sur les dispositions de la convention qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.
- 1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

<sup>1</sup> Toutefois, pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

## 2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les 180 jours précédent l'échéance de la convention, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
13	Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien	3-6423		

2.2 Le comité national de travail a pour mandat :

- a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
    - i. L'évolution du nombre d'individus;
    - ii. Le taux de rétention;
    - iii. Le taux de précarité;
    - iv. Les heures supplémentaires.
  - b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visées par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;
  - c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés » prévues aux conventions collectives 2020-2023;
  - d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;
  - e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention.
- 2.3 Le comité national de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

**LETTRÉ D'ENTENTE N° IV RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties nationales favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

**LETTRE D'ENTENTE N° V****LES ABSENCES ET LES CONGÉS SANS TRAITEMENT  
POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES  
CONFORMÉMENT AUX ARTICLES 79.7 ET SUIVANTS  
DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (RLRQ,  
CHAPITRE N-1.1)**

Les parties nationales conviennent que le centre de services et le syndicat doivent revoir l'article [5-10.00](#) de la convention collective conformément aux articles 79.7 et suivants de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) traitant des congés pour responsabilités familiales ou parentales, en tenant compte des éléments suivants :

- la personne salariée peut s'absenter pour les motifs prévus aux articles 79.7 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
- la personne salariée doit informer le centre de services des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence;
- les avantages maintenus pendant l'absence sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé sans traitement prévu aux clauses [5-4.54](#) et [5-4.55](#) à la section des droits parentaux;
- le retour au travail se fait selon ce qui est prévu à la clause [5-4.58](#) à la section des droits parentaux.

**LETTRE D'ENTENTE N° VI****RECOMMANDATIONS ÉMISES PAR LE COMITÉ PRÉVU DE  
LA LETTRE D'ENTENTE N° VI DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE 2015-2020<sup>1</sup>**

Le comité paritaire prévu à lettre d'entente n° VI de la convention collective 2015-2020 a produit son rapport et les recommandations ont été entérinées par les parties. Celles-ci conviennent qu'en fonction des réalités de chaque milieu, les recommandations du comité puissent être mises en application par les centres de services et les établissements concernés.

**Identification des élèves**

Les recommandations visent exclusivement les élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles envahissants du développement<sup>2</sup> et ayant des troubles relevant de la psychopathologie selon le document du MEES<sup>3</sup> : *L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)*, dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007.

**Identification des classes d'emplois**

Conformément au mandat confié par la lettre d'entente, le comité a retenu, dans l'exécution des travaux, les classes d'emplois qui offrent des services directs aux élèves en adaptation scolaire et en service de garde et en milieu scolaire, à savoir :

- Éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire;
- Éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale;
- Préposées ou préposés aux élèves handicapés (PEH);
- Techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée (TES);
- Techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire.

---

<sup>1</sup> Certaines expressions prévues aux recommandations émises par le comité ont été actualisées afin de s'assurer de la contemporanéité de celles-ci.

<sup>2</sup> L'appellation « troubles envahissants du développement » a été modifiée pour devenir « troubles du spectre de l'autisme ».

<sup>3</sup> Lire MEQ.

Le comité a terminé ses travaux et remis son rapport aux parties nationales. Les recommandations du comité concernent les éléments suivants :

- La formation;
- La communication;
- Le manque de temps;
- Les blessures.

## **I. LA FORMATION**

- Que les centres de services offrent, de façon obligatoire, pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires et les PEH travaillant auprès d'élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie, des formations traitant des règles de base de l'interaction et des caractéristiques propres à ce type de clientèle;
- Que les centres de services offrent, une formation en intervention adaptée au type de clientèles pour les TES travaillant auprès des élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie;
- Que les journées pédagogiques soient les moments à privilégier pour la formation du personnel en adaptation scolaire notamment celles prévues au début et à la fin de l'année scolaire;
- Que le personnel désirant travailler auprès des élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie suivent les formations pertinentes préétablies;
- Que le personnel en service de garde et en milieu scolaire travaillant auprès de la clientèle ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie bénéficie de ressources qualifiées pendant la présence de cette clientèle en service de garde et en milieu scolaire;
- Qu'au besoin et selon la politique de formation locale, les sommes présentement allouées au perfectionnement puissent être utilisées aux fins de ce développement professionnel.

## **II. LA COMMUNICATION**

- D'établir un protocole (qui fait quoi) pour chaque établissement, et ce, tant pour la prévention, l'intervention que la postvention;
- De développer et maintenir un processus généralisé (Entente de complémentarité des services entre le réseau de la santé et des services sociaux et le réseau de l'éducation) de partenariat avec les organismes de la santé et des services sociaux (CIUSSS, CISSS, etc.) ou autres organismes du milieu;

- D'établir un canal de communication auprès de l'ensemble du personnel travaillant auprès des élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie afin de s'assurer la transmission de l'information.

### **III. LE MANQUE DE TEMPS**

- De miser sur les journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire (au début et à la fin de l'année scolaire) :
  - o Pour permettre le transfert de l'information concernant ces élèves;
  - o Pour favoriser la présence des personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires travaillant auprès des élèves ayant des troubles graves du comportement, ayant des troubles du spectre de l'autisme ou ayant des troubles relevant de la psychopathologie;
  - o Pour assurer l'intégration des élèves et du personnel concernés.
- D'assurer une présence continue d'une personne ressource en autorité pour supporter les interventions.

### **IV. LES BLESSURES**

- De développer et maintenir un processus généralisé (Entente de complémentarité des services entre le réseau de la santé et des services sociaux et le réseau de l'éducation) de partenariat avec les organismes de la santé et des services sociaux (CIUSSS, CISSSS, etc.) ou autres organismes du milieu;
- D'offrir des locaux accessibles et adaptés à la clientèle;
- De prévoir un mécanisme de rédaction et d'analyse systématiques des rapports d'incident/accident.

**LETTRE D'ENTENTE N° VII      RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION (GREFFE)**

Les parties conviennent de confier au Greffe les mandats suivants :

- Lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à une ou un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;
- En lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;
- Faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;
- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;
- Mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;
- En lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

**LETTRE D'ENTENTE N° VIII RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

**Mandats du comité**

Le comité a pour mandats :

- 1) D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention afin de :
  - a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
  - b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
- 2) D'identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales<sup>1</sup>, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

**Composition du comité**

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

<sup>1</sup> En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).