

**CONVENTION COLLECTIVE
2005 – 2010**

**en application des dispositions de la
Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public
(L.Q., 2005, c. 43)**

ENTRE

D'UNE PART

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES
(CPNCA)**

ET

D'AUTRE PART

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, (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 COMMISSIONS
SCOLAIRES ANGLOPHONES DU QUÉBEC**

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Septembre 2006

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	
1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	
	1-1.00	But de la convention..... 1
	1-2.00	Définitions 1
	1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne..... 5
	1-4.00	Harcèlement sexuel 5
	1-5.00	Harcèlement psychologique 6
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	
	2-1.00	Champ d'application..... 7
	2-2.00	Reconnaissance 13
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
	3-1.00	Affichage..... 14
	3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales 14
	3-3.00	Documentation..... 15
	3-4.00	Régime syndical..... 16
	3-5.00	Représentations syndicales 17
	3-6.00	Libérations pour activités syndicales 18
	3-7.00	Retenue syndicale..... 20
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 21
	4-2.00	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique 21
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE	
	5-1.00	Congés spéciaux 23
	5-2.00	Jours chômés et payés 25
	5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire 26

5-4.00	Droits parentaux.....	39
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	53
5-6.00	Vacances	53
5-7.00	Formation et perfectionnement	57
5-8.00	Responsabilité civile.....	58
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	59
5-10.00	Congé sans traitement	64
5-11.00	Congé sabbatique à traitement différé.....	66
6-0.00	RÉMUNÉRATION	
6-1.00	Règles de classement.....	67
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	70
6-3.00	Traitement.....	73
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement	74
6-5.00	Primes.....	75
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux	78
6-7.00	Versement de la rémunération	80
7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	
7-1.00	Mouvements de personnel.....	82
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	90
7-3.00	Sécurité d'emploi	92
7-4.00	Incapacité partielle	104
7-5.00	Travail à forfait	105
8-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL	
8-1.00	Ancienneté et durée d'emploi.....	107
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	109
8-3.00	Heures supplémentaires	112
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	113
8-5.00	Santé et sécurité	115
8-6.00	Vêtements et uniformes	116
8-7.00	Changements technologiques.....	117
8-8.00	Changement de logiciel.....	118

9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	119
9-2.00	Arbitrage	120
9-3.00	Griefs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local	123
9-4.00	Mésentente	124
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	125
10-2.00	Pour la personne salariée de cafétéria et le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins par semaine	127
11-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie	131
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec	131
11-3.00	Arrangements locaux	132
11-4.00	Interprétation des textes.....	134
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention	134
11-6.00	Représailles et discrimination.....	135
11-7.00	Annexes.....	135
11-8.00	Impression de la convention.....	135

ANNEXES	TITRES	
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires.....	137
Annexe II	Frais de déménagement.....	158
Annexe III	Congé sabbatique à traitement différé.....	160
Annexe IV	Classement de certaines personnes salariées	165
Annexe V	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention.....	166
Annexe VI	Relocalisation.....	167
Annexe VII	Droits parentaux.....	168
Annexe VIII	Dispositions particulières relatives aux droits parentaux.....	169
Annexe IX	Contrat concernant un prêt de service entre la commission, la personne salariée et l'organisme communautaire.....	170
Annexe X	Dispositions du paragraphe 2) de la clause 7-1.19.....	171
Annexe XI	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive.....	172
Annexe XII	Maintien du régime de jours chômés et payés à la Commission scolaire Riverside	176
Annexe XIII	Programme d'aménagement du temps de travail	177
Annexe XIV	Responsabilités familiales	179
Annexe XV	Lettre d'entente relative à la révision du plan de classification et à la révision du traitement des secrétaires d'école	180
Annexe XVI	Directions régionales et commissions scolaires anglophones.....	185
Annexe XVII	Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	186
Annexe XVIII	Dispositions transitoires.....	187
Annexe XIX	Lettre d'entente concernant les éducatrices ou éducateurs en services de garde	189
Annexe XX	Comité portant sur la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	190

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

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.

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 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Selon ce qui est défini à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Bureau provincial de relocalisation

Bureau de relocalisation formé de l'ensemble des commissions scolaires, du Ministère et de l'ACSAQ.

1-2.05 Classe d'emplois

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

1-2.06 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-2.07 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent; ou
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.08 Convention

La présente convention collective.

1-2.09 Durée d'emploi

Selon ce qui est défini à l'article 8-1.00.

1-2.10 Grief

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

1-2.11 Ministère

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

1-2.12 Mutation

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

1-2.13 Parties négociantes à l'échelle nationale

- a) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).
- b) Partie syndicale : Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-Québec) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

1-2.14 Période d'adaptation

Période de travail qui suit toute promotion.

1-2.15 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 soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour la personne salariée occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux 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, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai.

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

Toutefois, une personne salariée n'a pas à accomplir cette période d'essai lorsqu'elle obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste pour lequel elle a effectué un remplacement pendant une période continue de plus de douze (12) mois, laquelle précède immédiatement le moment où elle obtient ce poste.

1-2.16 Permanence

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

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

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée qui 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.

1-2.17 Personne salariée

Les expressions « la 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.

1-2.18 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.19 Personne salariée du secteur de l'adaptation scolaire

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

1-2.20 Personne salariée régulière

- a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15.
- b) La personne salariée qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait 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 cinq (5) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauchage excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste en procédant à l'application des dispositions de la clause 7-1.19. Le poste créé est à temps complet si la personne salariée temporaire occupait un emploi à temps complet ou il est à temps partiel si la personne salariée temporaire occupait un emploi à temps partiel. La personne salariée est automatiquement candidate pour le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 2 de la clause 7-1.19. Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé.

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

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste, reprend son affectation au projet spécifique ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

- 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 1^{er} février 2006 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.23 Poste

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

1-2.24 Poste à temps complet

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

1-2.25 Poste à temps partiel

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

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

1-2.26 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 commissions scolaires et des collèges au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.29 Secteurs public et parapublic

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

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 de la commission ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

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 6-2.16, 6-2.18 et 7-3.19 c).

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

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

La commission et le syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes 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 l'alinéa précédent.

1-3.02

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par la commission, 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 à 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**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 contraires au présent article.

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 de ce 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**1-5.01**

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique tel que prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

1-5.02

La commission et le syndicat reconnaissent que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible et collaborent à sa prévention.

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, couvertes par l'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour la personne salariée à l'essai

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

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

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

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-7.00	Retenue syndicale
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.12 à 7-1.16	Liste de priorité d'emploi
7-1.19 e) et h)	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.23 e)	Procédure pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail et un projet spécifique
7-1.28 d)	Procédure pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail et un ajout d'heures
8-1.00	Durée d'emploi
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la personne salariée travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle
11-3.00	Arrangements locaux portant sur les clauses ou les articles énumérés au présent sous-paragraphe
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention

11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression de la convention

- 2) La personne salariée temporaire qui a travaillé de façon continue au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs embauchages immédiatement contigus, a aussi droit aux dispositions des clauses et des articles suivants :

3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe VIII
5-6.00	Vacances
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle (à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18)

La personne salariée visée au présent alinéa continue de bénéficier des dispositions qui y sont prévues si la commission l'embauche à nouveau à l'intérieur d'une période de dix (10) jours ouvrables qui suit immédiatement la dernière période d'embauchage au cours de laquelle elle bénéficiait de ces dispositions ou si elle effectue un travail immédiatement avant et après la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03.

- 3) La personne salariée temporaire, embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs, bénéficie au cours de sa période de travail des dispositions de l'article 5-3.00. Elle bénéficie également au cours de sa période de travail des dispositions de l'article 5-4.00, selon les modalités prévues à l'annexe VIII.
- 4) 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.

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

1) Projet spécifique

Projet à caractère temporaire d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début du projet spécifique. Cette période ne peut être prolongée. Lorsque la commission décide de convertir une ou des affectations du projet spécifique en postes réguliers, à l'intérieur de cette période, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.19.

Malgré ce qui précède, à l'expiration d'un délai de vingt-quatre (24) mois à compter du début du projet spécifique, la commission crée un poste régulier pour chaque personne salariée maintenue dans son affectation. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.19. 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.

De plus, dans les douze (12) mois de l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois prévu au premier alinéa, la commission crée un poste régulier lorsqu'elle affecte une personne à un projet de la même nature que celle d'un projet spécifique antérieur visant la même catégorie d'emploi dans le même bureau, service, école ou centre. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.19.

Lorsque la commission doit créer un poste en application des dispositions des deux alinéas précédents, le poste est créé à temps complet si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps complet¹ ou le poste est créé à temps partiel si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps partiel¹.

2) Consultation

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

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

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

Lors d'une diminution d'effectif, la commission procède par classe d'emplois par ordre inverse de durée d'emploi ou d'ancienneté, selon le cas, d'abord parmi les personnes salariées temporaires, puis parmi les personnes salariées couvertes par les dispositions du chapitre 10-0.00 et enfin parmi 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 premier alinéa du présent sous-paragraphe 3), 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 vingt-quatre (24) mois à compter du début du projet spécifique.

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

- i) une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres 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.

¹ Personne salariée qui travaillait à temps complet : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et pour les emplois de soutien administratif et de trente-huit heures et trois quart (38,75) 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.

Personne salariée temporaire

Lors d'une diminution d'effectif ou d'une interruption du projet spécifique, la personne salariée est mise à pied. Dans le cas d'une fin de projet spécifique, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée. S'il y a lieu, le nom de la personne salariée est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois concernée selon les modalités qui y sont prévues. La personne salariée mise à pied bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécifique pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du début du projet. De plus, lorsque la mise à pied est d'une durée prévisible de trois (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.

4) Semaine de travail

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

5) 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 trente-cinq (35) heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au cours de sa semaine de travail ».

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

- « à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus de trente-cinq (35) heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au cours de sa semaine de travail ».

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

- « à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire ».

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

En plus des dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du paragraphe d) de la clause 2-1.01, la personne salariée régulière, visée aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-1.23 affectée à un projet spécifique, conserve son statut et les conditions de travail afférentes à l'exception des articles 8-2.00 et 8-3.00.

7) 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 1) à 5) du paragraphe d) de la clause 2-1.01, cette personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance

3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux) et sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause 3-6.09, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait si celles-ci existent encore
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. c. I-13.3)
5-1.00	Congés spéciaux
5-2.00	Jours chômés et payés
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux pour la période d'emploi prévue et à l'exception du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.42
5-5.00	Participation aux affaires publiques
5-6.00	Vacances (au choix des parties locales) : indemnité de 8 % ou application intégrale de l'article 5-6.00
5-7.00	Formation et perfectionnement
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18. Toutefois, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait à son départ, si celles-ci existent encore
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.19 e) et h)	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
8-1.00	Durée d'emploi
8-2.06	Période de repos
8-4.00	Mesures disciplinaires (pour la personne salariée temporaire, cet article est applicable après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
8-8.00	Changement de logiciel
9-1.00	Procédure de règlement des griefs
9-2.00	Arbitrage
9-3.00	Griefs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local
9-4.00	Mésentente
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-6.00	Représailles et discrimination
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression de la convention

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 quinze (15) heures ou moins par semaine

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

g) Pour la personne salariée travaillant 15 heures ou moins

La personne salariée régulière dont la semaine de travail comporte 15 heures ou moins est couverte par les dispositions de la convention. Elle bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00 selon les modalités qui lui sont applicables.

La personne salariée régulière et la personne salariée temporaire couverte par les dispositions des sous-paragraphes 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01 dont la semaine de travail comporte 15 heures ou moins voient leur taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 et de huit (8) pour cent pour tenir lieu de vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la personne salariée régulière, cette disposition s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette personne salariée n'est plus visée par cette disposition dans les situations suivantes :

- 1) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.19, elle obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte plus de quinze (15) heures;
- 2) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.23, elle obtient en promotion, un poste temporairement vacant d'une durée prédéterminée correspondant à l'année scolaire ou plus comportant plus de quinze (15) heures par semaine, et ce, pour la durée de cette affectation temporaire.

Pour la personne salariée des services de garde dont la semaine de travail comporte 15 heures ou moins, la détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant les heures travaillées au cours de la première (1^{re}) semaine complète de travail qui suit le 15 octobre ou en fonction des heures attribuées lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée après le 15 octobre d'une année financière. Cette disposition s'applique pour une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'une autre date et d'une autre période de référence.

2-1.02

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

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

La commission informe le syndicat de la durée des stages organisés sur les lieux de travail. La personne salariée peut, sur une base volontaire, participer à la planification de ces stages et à l'évaluation des stagiaires concernés.

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

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

2-2.02

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

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

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

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention entre une personne salariée et la commission, touchant 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 l'une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. 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.

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

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

3-1.02

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

3-1.03

La commission disposant d'un site internet y affiche les postes disponibles.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES**3-2.01**

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

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

3-2.02

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

3-2.03

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

3-2.04

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

Dans les autres cas, la commission met gratuitement à la disposition du syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical et ce, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Si ce local doit être retiré par la suite, la commission 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 la commission ne peut fournir de local disponible dans les trente (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, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

3-3.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat, sous forme de fichier informatique¹, la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulière permanente, régulière, temporaire), le poste occupé, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la classe d'emplois, le traitement et les primes le cas échéant, le service ou école auquel est rattachée la personne salariée, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'identification, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-3.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants sous forme de fichier informatique¹ :

- a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauchage 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) le nom des personnes salariées qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ;
- c) le nom 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 7-1.20 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) le nom des personnes salariées qui ont changé de statut (régulière, régulière permanente, temporaire) et, s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel);
- g) tout autre renseignement dont pourraient convenir la commission et le syndicat.

3-3.04

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

¹ Dont les données peuvent être traitées.

3-3.05

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

À la demande du syndicat, la commission transmet à ce dernier un exemplaire de tout autre document d'ordre public provenant de la commission et concernant le personnel de soutien.

La commission doit consulter le syndicat dans un délai raisonnable sur toute politique ou règlement concernant les personnes salariées.

La commission avise le syndicat du projet de calendrier scolaire.

3-3.06

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

3-3.07

La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé prévu à l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission transmet également au syndicat le nom des personnes salariées en invalidité d'un (1) mois et plus, de même que celui des personnes salariées victimes d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle.

3-3.08

Le syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour expédier des documents de nature syndicale ou professionnelle à ses membres, et ce, selon les procédures en vigueur à la commission.

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 d'être refusée, de démissionner ou d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-4.04

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

Lors de l'embauche d'une personne salariée régulière ou d'une nouvelle personne salariée couverte par le chapitre 10-0.00, la commission remet à cette personne salariée une copie de la convention collective et tout document normalement remis lors d'une telle embauche.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Délégué syndical

3-5.01

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail comme délégué syndical dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

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

Cependant, dans le cas où il y a trois (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 kilomètres.

Le représentant syndical peut être substitué au délégué syndical lors de l'incapacité d'agir ou de l'absence du délégué syndical.

Représentant syndical

3-5.02

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

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

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

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

3-5.03

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

3-5.04

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

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**Section I Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat****3-6.01**

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

3-6.02

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

3-6.03

Le représentant du syndicat nommé au 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 deux (2) jours ouvrables 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 aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre des dispositions de la clause 9-1.03 de la convention.

3-6.06

Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, 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. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

3-6.07

Lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle 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 pour la période de temps que dure la réunion.

Section II Congés sans perte de traitement non-déductibles du nombre de jours permis, mais avec remboursement par le syndicat**3-6.08**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-6.09

Le syndicat doit aviser la commission au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail de la personne salariée et 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.

3-6.10

La personne salariée libérée en vertu des dispositions de la clause 3-6.08 conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.11

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée et ce, dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet. Cet état de compte inclut également les jours de vacances accumulés par la personne salariée durant toute la période de libération syndicale.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis, avec remboursement par le syndicat**3-6.12**

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable, mais peut l'être si la personne salariée a déjà bénéficié de quarante (40) jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

3-6.13

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions de leurs organismes.

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

3-6.14

La personne salariée libérée en vertu des dispositions des clauses 3-6.12 et 3-6.13 conserve son traitement (y compris les primes applicables) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.15

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues aux clauses 3-6.12 et 3-6.13, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et ce, dans les trente (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, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-7.02

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

3-7.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que d'un fichier informatique¹ contenant la liste des noms des personnes salariées cotisantes et le montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également, sur ce fichier informatique, le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. De plus, la commission et le syndicat peuvent convenir que d'autres informations afférentes aux remises des cotisations soient ajoutées et transmises de façon différente, à la condition que cela n'oblige pas la commission à modifier sa programmation informatique. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement et/ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. Cette liste comprend également le nom de l'unité de négociation, la période couverte par la remise, le traitement régulier réel duquel la cotisation a été déduite, le montant du temps supplémentaire duquel la cotisation a été déduite et le numéro d'identification.

3-7.04

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission 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.

¹ Dont les données peuvent être traitées.

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

4-1.02

Ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants de la commission. Au besoin, il peut s'adjoindre une personne salariée pour discuter d'un sujet particulier.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres; à la demande de l'une des parties, le comité doit se rencontrer dans un délai raisonnable.

4-1.04

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

4-2.00 COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE**4-2.01**

La personne salariée appelée à participer à un comité prévu à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. 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.

Section I Conseil d'établissement**4-2.02**

Chaque année, au cours du mois de septembre, la directrice ou le directeur de l'école convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.03

Aux deux (2) ans, la directrice ou le directeur du centre convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.04

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités additionnelles quant à l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement.

4-2.05

À la suite de l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement, la commission informe le syndicat du nom de ces personnes.

Section II Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage**4-2.06**

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 (L.R.Q., c. I-13.3).

4-2.07

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

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

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

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, 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 : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, enfant de la conjointe ou du conjoint ayant habité sous le même toit : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour des funérailles, si une ou un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle ou il assiste aux funérailles;
- g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) un maximum de trois (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 la commission et le syndicat conviennent, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Cette entente entre le syndicat et la commission constitue un arrangement local au sens de l'article 11-3.00. 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 contraire.

5-1.02

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel ou à deux (2) jours additionnels si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

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

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

- paragraphe c) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

paragraphe d) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

paragraphe e) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

5-1.03

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

5-1.04

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

5-1.05

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

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

5-1.06

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

Intempéries

5-1.07

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

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

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

La commission peut décider que les politiques écrites concernant les fermetures d'écoles reliées aux tempêtes de neige demeurent en vigueur en autant que conforme à la présente clause mais applicable aux intempéries.

La commission ne peut diminuer les bénéfices découlant de la politique d'intempérie sans le consentement du syndicat.

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

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

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02

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

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

5-2.03

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

Sous réserve de dispositions légales ou 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.

5-2.04

Si, pour une personne salariée donnée, 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 à la commission.

Si, pour une personne salariée donnée, 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 de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier paragraphe de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier paragraphe 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 paragraphe de la clause 5-2.01.

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

5-2.06

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'invalidité à la différence entre son plein traitement et la prestation et ce, pour ce jour chômé et payé.

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

Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée jusqu'à la date du début de sa retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application de l'alinéa 4) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 :

- a) toute personne salariée qui occupe un poste à temps complet¹ et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- b) toute personne salariée qui occupe un poste à temps partiel² et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée prévue au sous-paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

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 1-2.07 de même que l'enfant à charge d'une personne salariée selon la définition suivante :

enfant à charge : enfant habitant sous le même toit pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, une ou 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 dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

¹ Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, et dans ce cas uniquement, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps complet, celle qui travaille à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

² 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 partiel celle qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

Définition d'invalidité

5-3.03

a) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

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

b) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

La définition d'invalidité prévue au paragraphe a) précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (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 cent quatre (104) premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quarante (40)¹ jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la cent quatrième (104^e) semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (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 le 15 décembre 2005 le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui y sont apportées par 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 au comité paritaire intersectoriel.

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

5-3.08

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

Comité paritaire intersectoriel**5-3.09**

Le comité paritaire intersectoriel en vigueur le 15 décembre 2005 est maintenu pour la durée de la convention. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie de base et des régimes complémentaires.

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

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

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

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (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 trois (3) régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance-maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

5-3.13

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

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

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes complémentaires 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'assurances 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^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (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 premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier 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 prévus ci-après.

5-3.19

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

5-3.20

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

Comité paritaire local**5-3.21**

La commission et le syndicat forment dans les soixante (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 six (6) mois. Il doit notamment s'assurer de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de la commission et de la personne salariée, à compter du dix-huitième 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 s'applique et ce, malgré les dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00.

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

Section II Régime uniforme d'assurance-vie**5-3.22**

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

5-3.23

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

Section III Régime d'assurance-maladie de base**5-3.24**

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

5-3.25

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

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge :
 - au 1^{er} avril 2006 : soixante dix-huit dollars (78 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2007 : quatre-vingt dix dollars (90 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2008 : quatre-vingt-dix-neuf dollars (99 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2009 : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul :
 - au 1^{er} avril 2006 : trente et un dollars et vingt cents (31,20 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2007 : trente-six dollars (36,00 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2008 : trente-neuf dollars et soixante cents (39,60 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
 - au 1^{er} avril 2009 : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 5-3.25 sont diminués des deux tiers des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime d'assurance-maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance-maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée 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 à sa commission, 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 deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.

5-3.29

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

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - 1) 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;
 - 2) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;
 - 3) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier 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 de la commission et pourvu que :

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

Section IV Régime d'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 :
- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de trois (3) mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - 3) à compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - 4) à compter de l'expiration de la période précitée de vingt-quatre (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 soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement de la prestation prévu à l'alinéa 4) 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 prévu aux alinéas 1), 2) et 3) du paragraphe a) de la présente clause, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00. Au terme de la période prévue à l'alinéa 3) du paragraphe a) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue à l'alinéa 4) 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^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec (L.R.Q., c. I-13.3) et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (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 vingt-quatre (24) mois de prestation.

Dans le cas de la personne salariée en invalidité qui est mise à pied temporairement, la prestation d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à compter de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette personne salariée en invalidité est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, la prestation d'invalidité est rétablie, dans la mesure où elle y a droit, à compter de la date où celle-ci est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Si cette personne salariée demeure en invalidité pour une partie ou pour toute la durée de la mise à pied temporaire, telle durée n'est pas comptée aux fins d'application de la clause 5-3.31 a).

Exceptionnellement, si au moment de sa mise à pied temporaire, cette personne salariée n'a pas droit à l'assurance emploi pour invalidité, elle peut demander de recevoir son indemnité de vacances.

- b) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins douze (12) semaines¹, une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail par entente avec la commission. Dans ce cas :
- 1) 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;
 - 2) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée de son délégué ou de son représentant syndical si elle le désire, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
 - 3) 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;
 - 4) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
 - 5) 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;
 - 6) 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, la commission et la personne salariée 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.

La personne salariée invalide bénéficiant de prestations d'assurance-salaire à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions du retour progressif.

c) Réintégration au travail

Pendant une période d'invalidité, afin de favoriser la réintégration éventuelle au travail d'une personne salariée, et sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une affectation temporaire à une classe d'emploi compatible avec ses qualifications, son expérience et ses capacités résiduelles.

Au cours de cette affectation, la personne salariée est réputée en invalidité totale. Cependant elle reçoit, d'une part, le traitement pour la classe d'emploi concernée si celle-ci est supérieure à la sienne et d'autre part, les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

La durée de cette affectation ne peut être supérieure à douze (12) semaines et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

L'affectation temporaire de la personne salariée concernée fait l'objet d'une consultation du syndicat.

¹ Par exception à cette règle, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'un retour progressif avant la treizième (13^e) semaine.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, elle bénéficie pendant une période maximale de trois (3) ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des lois fiscales. Toutefois, cette exonération ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuel 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 telle, 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 (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 4) 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 de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit un dixième de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu des dispositions de l'alinéa 1) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (1996, ch. 23) doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31 et ce, en application du premier 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 (1996, ch. 23), doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la Régie des rentes du Québec (RRQ), 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 d'un cinquième du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne salariée reçoit des prestations prévues aux alinéas 1), 2) et 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31.

5-3.35

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

5-3.36

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

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

Le coût du certificat médical est remboursé par la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours ou lorsque la commission questionne la validité de la durée de l'absence inscrite au certificat médical produit par la personne salariée et qu'elle lui demande d'en soumettre un nouveau.

La commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. La personne salariée incapable de se présenter à un examen médical doit en aviser la commission au moins quarante-huit (48) heures à l'avance en spécifiant le motif de son incapacité de se conformer à ce rendez-vous médical. En l'absence d'un tel avis ou en cas de motif déraisonnable, la personne salariée doit assumer le coût de l'examen médical à la suite à une transmission par la commission d'une facture à cet effet.

Si un événement imprévu empêche la personne salariée d'aviser la commission dans le délai prescrit à l'alinéa précédent, le coût de tel examen médical est à la charge de la commission.

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

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

5-3.38

S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux alinéas 1), 2) ou 3) 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 en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa 4) 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 deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur. »

5-3.39

Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (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 sept (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 six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de jours de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier 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 sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

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

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 six (6) jours non monnayables, accordé pour la première année de service, est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée.

Les jours de congé de maladie utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ces crédits de congé 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 de l'article 7-2.00.

5-3.41

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à celles d'une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

5-3.42

La personne salariée en invalidité avant la date de signature de la convention demeure couverte par les dispositions des clauses 5-3.31 à 5-3.47 de la convention collective 2000-2002.

5-3.43

La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 ou, selon le cas, jusqu'au 30 juin 1976 ou, selon le cas, jusqu'à la date de signature de la convention collective antérieure, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à celle de ces dates qui lui est applicable, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après cette date.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} juillet 1973 ou, selon le cas, au 30 juin 1976 ou, selon le cas, au 1^{er} juillet 1979, et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement et ce, à compter de celle de ces dates qui lui est applicable. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.44

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

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 5-3.43 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un (1) 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 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa 3) 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 dix (10) jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congé de maladie monnayables, selon les dispositions de la clause 5-3.43, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant au moins trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (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 cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin 1973, au 30 juin 1976 ou à la date de signature de la convention collective antérieure, selon le cas, sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.45

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

- a) 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;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.46

La commission établit l'état de la caisse de jours de congé de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (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 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 de la convention collective 2000-2002 et qui est mise à pied par la commission bénéficie des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

5-4.00 DROITS PARENTAUX**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 ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.06 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.31.

5-4.02

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

5-4.03

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

De même, la commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (1996, ch. 23), lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart le maximum assurable.

5-4.04

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

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.13 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions des clauses 5-4.09 ou 5-4.10, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.15 ou 5-4.16 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.09 et 5-4.10, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 5-4.13 et 5-4.15 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 5-4.16 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

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 vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

5-4.08

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.09

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

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

5-4.10

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

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 5-4.43 et 5-4.44 durant cette suspension.

5-4.11

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

5-4.12

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

5-4.13

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

5-4.14

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.17, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Ressources humaines et développement social.

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

La clause 5-4.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**5-4.16**

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

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

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

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

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

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

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

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

De plus, l'exigence de vingt (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 à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.23 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission, prend fin à compter de la fin du contrat ou à la date de la mise à pied de la salariée, selon le cas.

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.

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

5-4.19

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.18 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 5-4.43 et 5-4.44 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 deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.21

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

La salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.48.

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 quatre (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, 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, définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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 (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la clause 6-7.03. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée 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 quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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 quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

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

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.26

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

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

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

5-4.27

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus 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 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Durant ce congé, le salarié est visé par les clauses 5-4.43 et 5-4.44.

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

5-4.28

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

5-4.29

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les clauses 5-4.43 et 5-4.44 durant cette période.

5-4.30

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les clauses 5-4.43 et 5-4.44 durant cette période.

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

5-4.31

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines, qui sous réserve des clauses 5-4.32 et 5-4.33, doivent être consécutives. Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

5-4.32

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

5-4.33

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne salariée pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ou si la personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.43 et 5-4.44 durant cette période.

5-4.34

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.32 et 5-4.33, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-4.31.

5-4.35

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commissions ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.43 et 5-4.44 durant cette période.

5-4.36

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.31, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une semaine si le régime de paiement des salaires applicables est à la semaine et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas de la clause 5-4.13 ou 5-4.15, selon le cas, et la clause 5-4.14 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.37

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.38

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

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

5-4.39

Les paragraphes a), b) et d) de la clause 5-4.17 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.31 ou 5-4.36 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.40

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

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.31 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-4.43 et 5-4.44.

5-4.41

Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 5-4.36 ou la clause 5-4.37, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement, et elle rembourse cette indemnité ou le traitement reçu à raison conformément à la clause 6-7.03.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**5-4.42**

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

- 1) Un congé sans traitement d'une durée de deux (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 deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26;
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 5-4.31.

La personne salariée 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 deux (2) ans.

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.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (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 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.

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 deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- 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 cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

5-4.43

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 cinquante-deux (52) premières 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 à temps partiel¹.

5-4.44

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 cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-4.45

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.

5-4.46

Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de l'article 5-10.00.

Congés pour responsabilités parentales

5-4.47

- a) 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.
- b) Une personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque la présence est expressément requise pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 5-3.39 ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

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

Dispositions diverses

5-4.48

Les congés visés aux clauses 5-4.40 et 5-4.42 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste dévolu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

5-4.49

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

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.48.

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

5-4.50

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, 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 vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

5-4.51

La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.26, 5-4.31 et 5-4.38 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.18 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.22 de la section II.

5-4.52

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.

De même, 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 à la clause 5-4.31.

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

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.31 a droit à 100 % de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

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

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

5-5.02

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

5-5.03

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

5-5.04

La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier, 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 vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la personne salariée doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considéré comme ayant 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, par suite de maladie, d'accident du travail ou de congé parental au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, avec l'accord de la commission, à une autre période d'une autre année financière, déterminée après entente entre elle et la commission.

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 deux cent trente-neuf (239) jours ouvrables par année financière, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas vingt (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 deux cent trente-neuf (239) 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'embauchage et le mois de départ comptent pour un (1) 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^{er} mai de chaque année, la commission doit consulter le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables et doit prendre en considération les recommandations du syndicat, s'il en est, avant de prendre une décision à cet égard. Cette durée peut être supérieure à dix (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 la cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) lorsque, en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. 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;
- c) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause. La commission confirme à la personne salariée le choix de ses vacances au plus tard le 15 juin de chaque année;
- d) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée; cependant, sur demande, la commission peut autoriser deux (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 d'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;

Néanmoins, la personne salariée détenant un poste en service de garde ou en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque la clientèle est absente, et ce, sans égard à la clause 5-6.05.

- f) dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir, pour la durée de celle-ci, de modalités différentes de celles prévues à la présente clause, notamment en ce qui a trait à la possibilité pour les personnes salariées de prendre leurs vacances en dehors des mois de juillet et d'août, qu'il y ait ou non cessation totale ou partielle des activités de la commission.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Cependant, la personne salariée peut utiliser un maximum de cinq (5) jours de vacances annuelles pouvant être pris de façon non consécutive, à raison d'un (1) jour par jour, sous réserve de l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause. La commission et le syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours de vacances pouvant être pris de façon non consécutive.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, le paiement des vacances lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances si elle est de cinq (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

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

- a) 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;
- b) vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de dix –sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- c) vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a dix –sept (17) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- d) vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- e) vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a vingt et un (21) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- f) vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-trois (23) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- g) vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-cinq (25) ans ou 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 :

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

5-6.10

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

5-6.11

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

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**5-7.01**

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

5-7.02

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

5-7.03

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

5-7.04

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

5-7.05

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

Dans le 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 à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de formation et de perfectionnement.

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

5-7.07

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment 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 à la commission tout montant ainsi reçu jusqu'à concurrence des sommes remboursées par la commission.

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

5-7.08

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

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

5-7.09

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de 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, la commission dispose pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à soixante (60 \$) dollars par personne salariée de soutien à temps complet ou l'équivalent. Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Les frais d'opération de la commission 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.

La commission bénéficie également pour chaque année financière de la convention d'un montant de quarante (40 \$) par personne salariée de soutien à temps complet ou l'équivalent. Ce montant est dépensé à la discrétion de la commission scolaire.

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

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

5-8.02

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

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

5-8.03

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

5-8.04

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

5-8.05

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

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa précédent, la commission 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 de la commission.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**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 (L.R.Q., c. A-3.001).

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. 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 (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les dispositions des clauses 5-9.01 à 5-9.06 des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses 5-9.12 à 5-9.20 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 (L.R.Q., c. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-9.04

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 récurrence, 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 liée directement aux risques particuliers de ce travail.

Dispositions diverses

5-9.05

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

5-9.06

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

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

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 la commission. 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

La commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, 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 (RRE, RREGOP, RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-9.19.

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, la personne salariée régulière à l'endroit de qui la Commission de la santé et de la sécurité 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 vingt-quatrième mois suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire décrit aux alinéas 1), 2) ou 3) 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 4) 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 (L.R.Q., c. 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 congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 5-9.20.

Traitement

5-9.11

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

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

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

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

5-9.13

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

5-9.14

La personne salariée 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 emploi convenable disponible que la commission 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 6-2.18 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 6-2.18.

5-9.17

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la clause 5-9.15, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

5-9.18

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

Dispositions particulières**5-9.19**

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

- a) la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- b) 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;
- c) 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 (L.R.Q., c. 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.

La commission verse à la personne salariée qui fait le travail qu'elle 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.

5-9.20

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son salaire net au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) 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.

5-9.21

- 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 exclusivement 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 quinze (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 dix-huit (18) mois, conformément à l'article 10-2.00.

5-9.22

La personne salariée qui, à la suite d'un avis, doit comparaître au Bureau d'évaluation médicale ou à la Commission des lésions professionnelles, 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**5-10.01**

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (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 concernée 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. Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de personne salariée régulière occupant un poste à temps complet à une personne salariée qui obtient ce congé.

5-10.02

La commission doit accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet pour une durée d'au moins un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si la commission 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 remplit les qualifications requises par le Plan de classification et les exigences particulières du poste. Ce congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.

5-10.03

La commission 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 douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.04

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions de la clause 5-10.09 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.

5-10.06

Durant son absence, la personne salariée maintient sa participation au régime d'assurance-maladie de base en versant la totalité de primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurances 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, elle reprend son poste 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.

5-10.08

En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée 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 considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.10

Après cinq (5) ans de service à la commission et par la suite après toute période d'au moins cinq (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 (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la commission au moins soixante (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 la commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait cette demande et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

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

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 la commission 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 à la commission un préavis écrit au moins trente (30) jours avant son retour.

5-10.13

Malgré les dispositions qui précèdent, le congé sans traitement de la personne salariée régulière travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde doit couvrir l'ensemble de l'année scolaire.

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

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

- a) 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;
- b) 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;
- c) la commission communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;
- d) la commission et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- e) la commission et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe III;
- f) 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 :

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

5-11.03

La personne salariée régulière doit revenir au travail, après son congé sabbatique avec traitement, 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 1995-1998 ou 2000-2002 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 lors de la date d'entrée en vigueur de la convention****6-1.01**

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

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

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention**6-1.02**

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

6-1.03

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

6-1.04

Lors de son embauchage, 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.

6-1.05

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

6-1.06

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

Modification dans les fonctions**6-1.07**

- a) la personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne peut demander un reclassement;

si la commission acquiesce à sa demande, après consultation du syndicat au Comité des relations de travail, la personne salariée est confirmée dans son poste et dans sa nouvelle classe d'emplois, étant entendu que le poste n'est pas aboli;

le traitement applicable à cette nouvelle classe d'emplois lui est accordé, le cas échéant, à compter de la réception par la commission de sa demande de reclassement;

Aux fins de la consultation du syndicat au Comité des relations de travail, les parties se transmettent mutuellement les informations ou documents relatifs au traitement de la demande de reclassification de la personne salariée. De plus, elles pourront convenir, le cas échéant, de procédures relatives à la cueillette des données pertinentes à cette demande de reclassification.

- b) à défaut, si la commission n'acquiesce pas à sa demande, la personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2000-2002 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

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 la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au Plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.16.

6-1.09

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

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins d'application des dispositions de la clause 6-1.06 ou de la clause 6-1.07;
- 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.

6-1.10

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

6-1.11

À la suite de l'application des dispositions de la clause 6-1.08 ou à la suite de la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause 6-1.10 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (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 6-2.16 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion et ce, à compter de la date du reclassement.

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 6-1.08 ou à la clause 6-1.09 tant qu'elle occupe ce poste.

Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications**6-1.13**

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.

6-1.14

Si, pendant les quarante (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 vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage**6-1.15**

Aux fins d'application des dispositions des clauses 6-1.06, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.17, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

- 1- Guilbert, Marcel;
- 2- Ferland, Gilles;
- 3- 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 de ces griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.16

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

6-1.17

L'application des dispositions des clauses 6-1.07 et 6-1.13 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 au 1^{er} avril 2006 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1^{er} février 2006 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 janvier 2006 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 au 30 juin 1998 différente de celle à laquelle elle est intégrée au 1^{er} juillet 1998 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 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18, selon le cas.

6-2.03

Aux fins d'application de la clause 6-2.02, la personne salariée dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors échelle, est situé entre deux (2) échelons au 30 juin 1998 est réputée détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

À l'embauchage**6-2.04**

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.

6-2.05

L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe I.

6-2.06

Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de cette classe.

6-2.07

Toutefois, une 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 à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises pour la 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 par la classe d'emplois.

6-2.08

De même, une personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

Avancement d'échelon**6-2.09**

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une (1) 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^{er} 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 pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.10

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

6-2.11

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

6-2.12

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

6-2.13

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

6-2.14

L'avancement de deux (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 (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.15

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

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation**Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)****6-2.16**

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) 1) **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 deux premiers échelons de la 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.

2) **Catégorie des emplois de soutien manuel**

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

b) Elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle :

1) 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 tiers 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;

2) 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 tiers 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 assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 \$) l'heure.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

Lors d'une mutation**6-2.17**

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes

pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

Lors d'une rétrogradation

6-2.18

- a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- 1) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
 - 2) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette 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 deux (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 deux (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.

6-2.19

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENT

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.

Taux et échelles de traitement horaire

6-3.01

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

6-3.02

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

Personne salariée hors-taux ou hors-échelle**6-3.03**

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-3.04

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.03 a pour effet de situer au 1^{er} 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.

6-3.05

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 6-3.03 et 6-3.04, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.06

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**6-4.01**

La personne salariée, qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives et ce, conformément aux normes de la commission.

6-4.02

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

6-4.03

La personne salariée qui utilise son véhicule a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-4.07.

6-4.04

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-4.05

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

6-4.06

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

6-4.07

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

6-4.08

La personne salariée qui utilise son véhicule 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 un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages au bien d'autrui.

6-5.00 PRIMES

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

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

6-5.01 Prime de soir

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

Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
jusqu'au	2006-04-01	2007-04-01	2008-04-01	à compter
2006-03-31	au	au	au	du
2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	0,64 \$/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 zéro (0) heure et sept (7) heures bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

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

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

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

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

6-5.02 Prime d'horaire brisé en service de garde

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre le repas ou plus d'une fois par jour bénéficie d'une prime, pour chaque jour ainsi travaillé, selon le taux en vigueur :

	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
Prime d'horaire brisé (service de garde)	3,22 \$/jour	3,28 \$/jour	3,35 \$/jour	3,42 \$/jour	3,49 \$/jour

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

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 deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement, selon le taux en vigueur :

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

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

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,78 \$/heure	0,80 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure

- c) La personne salariée, soudeur, détenteur d'un certificat de qualification « soudure à haute pression » délivré, sous le régime de qualification, par le ministère de la Solidarité sociale (Emploi Québec), reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
1,33 \$/heure	1,36 \$/heure	1,39 \$/heure	1,42 \$/heure	1,45 \$/heure

- d) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,81 \$/heure	0,83 \$/heure	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,89 \$/heure

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

6-5.04 **Logement**

Lorsqu'à la date de signature de la convention collective antérieure, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission était occupé par une personne salariée et que cette personne salariée a continué d'occuper le même poste entre la date de 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, la commission 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.

6-5.05 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.04, la commission 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
17,85 \$	18,21 \$	18,57 \$	18,94 \$	19,32 \$

6-5.06

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles ou de locaux, heures supplémentaires). Cette rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-5.05.

6-5.07

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.

6-5.08

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux clauses 6-5.05 à 6-5.07 s'appliquent.

6-6.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-6.01

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, entre l'un ou l'autre des régimes ci-après décrits. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un ou l'autre 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 6-6.05.

Régime I

6-6.02

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, la commission est tenue 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, la commission 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.

La commission 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 la commission 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 des fins d'activités étudiantes socioculturelles ou sportives.

La commission fournit au syndicat la liste des ententes signées avec les municipalités en précisant la localité où elles s'appliquent, leur durée respective et la nature de l'échange de service. Elle transmet aussi, au syndicat, le programme des activités régulières résultant de ces ententes.

Toutefois, dans le cas où en vertu du présent régime, la commission n'est pas tenue d'affecter une personne salariée, les dispositions de la clause 8-3.05 s'appliquent à la personne salariée qui s'occupe, à la demande expresse de la commission, 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

6-6.03

La personne salariée qui accepte, à la demande expresse de la commission, d'effectuer une location ou un prêt de salles ou de locaux en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions prévues à la clause 8-3.05. La commission n'est toutefois pas tenue de lui offrir cette location ou ce prêt de salles ou de locaux.

6-6.04

La réclamation, dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois de sa présentation.

6-6.05

Dans le cas où en vertu de la convention antérieure, la commission et le syndicat ont convenu d'un régime de location et de prêt de salles ou de locaux différent de ceux prévus au présent article, ce régime est maintenu à moins d'entente contraire.

6-6.06

Dans le cadre de tout régime de location et prêt de salles ou de locaux, la commission 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 6-6.02, 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
18,75 \$	19,13 \$	19,51 \$	19,90 \$	20,30 \$

- pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés ainsi que pour le nettoyage sommaire des locaux :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
30,46 \$	31,07 \$	31,69 \$	32,32 \$	32,97 \$

Toutefois, dans le cadre de cette entente, les dispositions de la clause 8-3.05 ne peuvent s'appliquer.

6-7.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**6-7.01**

La paie des personnes salariées leur est versée de façon confidentielle par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Dans le cas où la personne salariée ne reçoit pas sa paie à la date prévue et que cette erreur résulte d'un problème survenu dans le système de virement bancaire, la commission s'engage à prendre sans délai les dispositions nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-7.02

Les renseignements accompagnant le relevé de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom de la commission;
- 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'épargne ou d'économie et/ou pour le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, s'il y a lieu;
- n) le traitement brut et le traitement net;
- o) la totalité de ses gains et de certaines déductions et tout autre renseignement, en autant qu'il est déjà fourni par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-7.03

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

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, la commission 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 dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-7.04

La commission remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux et, le cas échéant, tout montant dû par la personne salariée à la commission.

S'il y a lieu, à la suite de l'application du paragraphe précédent, la commission verse, à la période de paie suivant son départ, les montants dus en traitement et en avantages sociaux déduits de tout montant dû par la personne salariée.

Cependant, si dans les cinq (5) jours de la réception de l'état prévu au premier paragraphe, la personne salariée conteste par grief le montant dû, celui-ci n'est pas récupéré avant le règlement du grief si la personne salariée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne salariée, le cas échéant, doit rembourser le montant dû.

6-7.05

La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Section I Dispositions générales****7-1.01**

En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à celles travaillant dans un service de garde et à celles visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

7-1.02

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

7-1.03

Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement d'un poste ou d'un surcroît de travail en ayant recours à la liste de priorité d'emploi, la commission utilise la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois visée.

7-1.04

Avant de procéder à une réorganisation administrative, la commission doit soumettre son projet au comité des relations du travail. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.05

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, 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.

7-1.06

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.07

En tout temps, pendant la période d'adaptation de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt (20) jours de travail effectifs de son affectation ou accepter une affectation temporaire jusqu'au prochain mécanisme de la sécurité d'emploi.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion.

Malgré les dispositions prévues à la clause 7-1.17, la commission peut procéder à l'affichage d'un poste à l'expiration des délais prévus à la présente clause.

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.

7-1.08

La personne salariée affectée de façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

7-1.09

La commission et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'une personne salariée constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions prévues à la clause 7-1.19 et, dans ce cadre, l'ordre décrit à la clause concernée est ajusté en conséquence.

7-1.10

La commission 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 7-1.19. Cette mutation ne peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée concernée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail¹.

7-1.11

Aux seules fins d'application des dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00, la classe d'emplois de concierge et la classe d'emplois de concierge de nuit se subdivisent en deux (2) classes chacune, soit :

- la classe des moins de 9 275 m² et
- la classe des 9 275 m² ou plus.

Listes de priorité d'emploi

7-1.12

Pour que le nom d'une personne apparaisse sur une liste initiale de priorité d'emploi, les trois (3) conditions suivantes doivent être respectées :

- a) elle doit avoir travaillé à titre de personne salariée temporaire dans une classe d'emplois² pour au moins quatre (4) mois à temps complet ou l'équivalent au cours des douze (12) mois précédents;
- b) elle doit posséder les qualifications requises par la classe d'emplois;
- c) la commission doit juger à propos d'inscrire son nom sur une liste de priorité.

¹ Cependant, la mutation peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail si la mutation implique un déplacement à moins de cinquante (50) kilomètres du domicile de la personne salariée.

² Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

7-1.13

La personne salariée temporaire ayant débuté un emploi en vertu des présentes, ne peut exiger un autre emploi devenu disponible même s'il était plus avantageux.

7-1.14

Le nom de la personne salariée peut être radié d'une liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :

- a) au troisième refus d'une offre d'emploi dans une même année, à l'exception d'un des motifs suivants :
 - un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
 - une invalidité ou un accident de travail au sens de la convention;
 - tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat;
- b) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur sans un motif jugé valable par la commission;
- c) l'obtention d'un poste à temps complet;
- d) le fait ne pas avoir donné une prestation de travail à la commission au cours des vingt-quatre (24) derniers mois;
- e) le fait d'avoir subi plus d'une évaluation négative au cours d'une période de dix-huit (18) mois. Seul le caractère abusif de l'évaluation peut faire l'objet d'un grief.
- f) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

7-1.15

Les listes de priorité d'emploi sont mises à jour par ordre de durée d'emploi cumulée au 30 juin de chaque année. Une copie est affichée dans les établissements et une copie est expédiée au syndicat avant le 31 août. La liste de priorité d'emploi affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat.

Durant cette période, une personne salariée temporaire peut contester sa durée d'emploi.

7-1.16

Une liste de priorité d'emploi est préparée par classe d'emplois pour la catégorie d'emplois de soutien technique et administratif et une liste est préparée par classe d'emplois pour la catégorie d'emplois¹ de soutien manuel.

Un arrangement local peut être conclu pour remplacer ou modifier les clauses 7-1.12 à 7-1.16.

Section II Secteur général**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****7-1.17**

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de l'abolir ou de le modifier. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au syndicat dans les quinze (15) jours.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner, pour une personne salariée, l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la

¹ Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

sienne, cela doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission 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 6-1.15 s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les dispositions des clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.18

Lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, elle procède selon la séquence prévue à la clause 7-1.19 et, s'il y a lieu, affiche ce poste pendant une période effective de sept (7) jours ouvrables. L'affichage s'adresse à l'ensemble des personnes salariées, et une copie est transmise au syndicat. La commission peut également, s'il y a lieu, convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés en cours de séance sont comblés.

Malgré ce qui précède :

- a) la commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant à l'intérieur de la période comprise entre la rentrée des élèves et la fin du mois de décembre. Toutefois, les postes non comblés définitivement durant cette période sont offerts au mois de janvier lors d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation;
- b) afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant à compter du 1^{er} janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir le 1^{er} juillet suivant;
- c) cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme général de sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant la rentrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue à la clause 7-1.19. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

7-1.19

Lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, elle procède selon la séquence suivante :

1) Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, couvert par la convention, elle procède par affichage conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la présente clause ou à défaut selon les sous-paragraphes d), g) et h) du paragraphe 2).

2) Poste à temps complet

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps complet, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante :

- a) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité de la même classe d'emplois, les autres personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois et non couvertes par la convention ainsi que parmi les personnes salariées régulières permanentes bénéficiant d'un droit de retour à cette classe d'emplois en vertu des dispositions prévues à la clause 7-3.19.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.19.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

- b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe a), elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les personnes salariées régulières en disponibilité et les autres personnes salariées en disponibilité du personnel de soutien à son emploi non couvertes par la convention. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion.

Le cas échéant, lorsque la personne salariée comble un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait immédiatement avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois, conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.19, suivant les modalités et pour la durée y mentionnée.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe c), la commission comble le poste en choisissant selon l'ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières mises à pied ayant complété deux (2) années de service actif à la commission et qui ont posé leur candidature.

Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied;

- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe d), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi¹ de la classe d'emplois² du poste à combler et les personnes salariées du chapitre 10-0.00, qui ont une durée d'emploi de quatre (4) mois et plus et qui ont posé leur candidature. La commission procède par ordre de durée d'emploi ou d'ancienneté selon le cas;
- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe e), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité d'une autre commission scolaire pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe f), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité de son personnel de gérance;
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe g), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées non inscrites sur la liste de priorité qui ont posé leur candidature;
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe h), la commission offre le poste à toute autre personne.

¹ La personne salariée régulière mise à pied avec moins de deux (2) années de service actif à la commission apparaît sur la liste de priorité d'emploi dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste. Exceptionnellement, son ancienneté est prise en considération de manière égale à la durée d'emploi pour l'application du présent sous-paragraphe e).

² Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

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 à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application du sous-paragraphe c) pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel et qui obtient un poste à temps complet, sauf que cette reconnaissance ne peut pas avoir d'effet avant la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07.

Les personnes salariées visées au sous-paragraphe e) et h) de la présente clause, à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurer des personnes salariées couvertes par les dispositions des articles 10-1.00 ou 10-2.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, la personne salariée retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la présente clause, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00 ou 10-2.00.

7-1.20

L'affichage prévu au sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19 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 la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui la candidature doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

Toutefois, la connaissance d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou la connaissance d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation ne peut faire partie des autres exigences déterminées par la commission.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté ou leur durée d'emploi. De plus, dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'affichage, elle affecte le candidat choisi.

7-1.21

La commission peut continuer d'établir des listes d'admissibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes.

7-1.22

Par exception aux dispositions du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit 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 mentionnées ci-dessus 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.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail et d'un projet spécifique**7-1.23**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, de combler un surcroît de travail ou d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique, elle procède de la façon suivante si la durée est préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus :

- a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail; toutefois ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, la commission peut faire appel à une personne salariée visée aux clauses 5-3.31 et 7-4.05 ou à celle pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- c) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative qui peut ajouter ces heures à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la journée ou la semaine régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02. Cet ajout d'heures n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;
- d) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de son nombre d'heures de travail ou une promotion;
- e) à défaut, elle l'offre par ordre de durée d'emploi à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois¹ requise;
- f) à défaut, elle l'offre à toute autre personne.

Dans le cadre du paragraphe e), la personne régulière mise à pied et inscrite sur une liste de priorité d'emploi n'acquiert pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Malgré ce qui précède, lorsque, durant la période suivant l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et la rentrée scolaire, la commission dispose de postes temporairement vacants d'une durée prédéterminée correspondant à l'année scolaire ou plus, elle offre ces postes aux personnes salariées à temps partiel en complément de poste ou en promotion aux autres personnes salariées régulières dans le cadre de l'affichage ou de la séance d'affectation prévu pour cette période à la clause 7-1.18.

Toutefois, dans le cas des projets spécifiques dont la durée couvre au moins l'année scolaire, la commission les offre préalablement aux personnes salariées de l'unité administrative visée pour qui cette affectation constitue une mutation ou une promotion.

Section III Secteur de l'adaptation scolaire**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****7-1.24**

Les postes demeurés vacants à la fin du processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 sont comblés par affichage collectif avant la rentrée des élèves selon les dispositions de la clause 7-1.19.

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.23.

¹ Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

7-1.25

Malgré ce qui précède, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au comblement des postes vacants selon la clause 7-3.23, la commission peut, avant le 1^{er} 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 relativement à l'intégration totale ou partielle d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;
 - une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;
 - une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés.
- b) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA;
- c) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement lequel requiert une des mesures prévues au paragraphe a);
- d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail et d'un projet spécifique**7-1.26**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, de combler un surcroît de travail ou d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique, elle procède selon la clause 7-1.23 si la durée est préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus.

Après la séance d'affectation ou l'affichage des postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Section IV Services de garde**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant****7-1.27**

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.28, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.31 à 7-3.33.

Comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures**7-1.28**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'éducatrice ou d'éducateur ou un surcroît de travail d'une durée préalablement déterminée de cinq (5) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) malgré les dispositions de la clause 7-2.04 et sous réserve des dispositions de la clause 7-3.17, elle affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;

- b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, elle affecte une personne salariée visée aux clauses 7-4.04 et 5-3.31 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001);
- c) à défaut, elle l'offre par bloc d'heures¹ à la personne salariée du même service de garde 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 à la clause 8-2.01. Cet ajout d'heures n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;
- d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi.

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 par 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 douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants, et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (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 la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail² 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 la commission procède à l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.03

Après consultation du syndicat, avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission 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 du personnel de cafétéria et des services de garde, 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 cette période, la commission peut également procéder à la réduction du nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne salariée travaillant en service de garde.

¹ Un bloc d'heures signifie toutes les heures de travail à effectuer pendant une période d'ouverture quotidienne du service, le matin, le midi et l'après-midi.

² Cependant, cette affectation peut être à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail de la personne salariée si cette affectation est à moins de cinquante (50) kilomètres du domicile de la personne salariée.

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.

En outre, la personne salariée de cafétéria qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se réduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée.

La commission établit l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée détient la même classe d'emplois, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied au moins un mois avant la date effective de la mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Une copie de l'avis est simultanément transmise au syndicat.

Une personne salariée peut choisir de prendre ses vacances avant sa mise à pied temporaire.

7-2.04

Au cours de la période de mise à pied, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant et tout poste à caractère temporaire autre que dans un service de garde.

Pour bénéficier de ces priorités, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (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 la commission.

Les priorités mentionnées à la présente clause s'exercent selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées concernées.

Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affectée à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-2.02.

7-2.05

Malgré toute disposition contraire, lorsque la commission décide de combler un poste à caractère temporaire, elle peut y affecter une personne salariée en disponibilité à son emploi et les tâches confiées à cette personne salariée doivent être en relation avec ses qualifications et les tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

7-2.06

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.07

En outre, la personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle pendant sa période de service actif. De plus, durant cette période de mise à pied temporaire, les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**Section I Dispositions générales****7-3.01**

En plus de la présente section et des sections V, VI et VII, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et à celles travaillant dans un service de garde.

7-3.02

Dans le cadre du présent article, la personne salariée qui en déplace une autre ou qui choisit un poste doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la commission. De plus, la personne salariée qui en déplace une autre doit avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. De même, lorsque plus d'une personne salariée peut exercer un choix, ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'application du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour la personne salariée régulière permanente bénéficiant d'un droit de retour en vertu du paragraphe d) de la clause 7-3.19, de déplacer une personne salariée dans son ancienne classe d'emplois, ne constitue pas une promotion.

La personne salariée dont l'emploi prend fin ou qui est mise à pied est inscrite sur la liste de priorité d'emploi dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

7-3.03

Aux fins d'application du présent chapitre, l'application des rayons de cinquante (50) kilomètres est entendue comme se faisant par voie routière.

7-3.04

La personne salariée occupant un poste à temps partiel qui est réaffectée dans un poste à temps complet ou déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, acquiert sa permanence si elle a au moins deux (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.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire remplaçante qui occupe un poste touché au cours du processus de sécurité d'emploi.

Dans le cas d'événements de force majeure amenant la fermeture totale ou partielle d'un établissement, la commission peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture totale ou partielle à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres 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 du présent article. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités.

Secteur général**Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans un secteur autre que dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde****7-3.05**

La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel;

- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;
- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

Un poste ne peut-être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

7-3.06

Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition.

Sous réserve des dispositions de la clause 7-1.17, la commission ne peut abolir de postes détenus par des personnes salariées régulières que le 1^{er} juillet de chaque année financière.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des personnes salariées régulières à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

La commission peut assigner à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité des personnes salariées.

7-3.07

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 du présent article.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.08

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés.

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 à moins qu'il soit impossible de la rejoindre. Dans ce cas, le choix est fait selon les modalités déterminées après entente entre la commission et le syndicat.

La personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.10 à 7-3.17.

7-3.09

Dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes visés à la clause 7-1.17 qu'elle décide de maintenir, les postes nouvellement créés ainsi que les postes dont les titulaires ont signé une demande de rente de retraite et dont le départ est fixé avant le 1^{er} août.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de personnes dont le poste est aboli dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires jusqu'à concurrence du nombre de personnes salariées dont le poste est aboli. Leur poste devient vacant et est ajouté à la banque.

Toutefois, si le poste de la personne salariée à l'essai déclarée excédentaire demeure vacant à la fin du processus de sécurité d'emploi, la personne salariée à l'essai concernée reprend son poste et poursuit sa période d'essai.

Les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'entraîner la mise en disponibilité d'une personne salariée.

7-3.10

La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi occupant un poste comportant le même nombre d'heures ou un nombre d'heures plus grand que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait.

7-3.11

La personne salariée régulière déplacée en vertu de la clause 7-3.10 b) doit :

- a) choisir un poste vacant dans la banque de postes de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste comportant le même nombre d'heures ou un nombre d'heures plus grand que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait.

7-3.12

La personne salariée régulière déclarée excédentaire dans sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.09 ou la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu des clauses 7-3.10 et 7-3.11, doit, à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.13

La personne salariée régulière déplacée en vertu de la clause 7-3.12, doit, à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- 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.

7-3.14

La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) des clauses 7-3.12 et 7-3.13 précédentes doit :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- b) à défaut, elle doit, à son choix :
 - 1) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

- 2) 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.

7-3.15

La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de la clause 7-3.14 doit, à son choix :

- a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
- 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;

7-3.16

La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de la clause 7-3.15 exerce les choix prévus aux clauses 7-3.13 et 7-3.15 dans la classe d'emplois suivante de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur, et ainsi de suite.

7-3.17

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.03;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.18

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déclarée excédentaire ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.10 à 7-3.17 est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Protection salariale**7-3.19**

La personne salariée régulière permanente réaffectée en vertu des dispositions des clauses 7-3.13, 7-3.14 b) et 7-3.15 et la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-3.38 bénéficient des dispositions qui suivent :

- a) si elle 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 réaffectation ou, selon le cas, 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, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;

- b) si, dans sa commission, la personne salariée n'a d'autre choix que d'être réaffectée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant sa réaffectation, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :
- 1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation. Lors d'une réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;
 - 2) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19 ou lors de l'application des dispositions des clauses 7-3.13, 7-3.15 et 7-3.16; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue;
- c) si elle est réaffectée dans une autre commission scolaire à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, 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 réaffectation ou, selon le cas, 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 réaffectation ou, selon le cas, 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 réaffectation ou, selon le cas, lors de sa mise en disponibilité, elle bénéficie alors des dispositions du paragraphe b) ou c), le cas échéant, de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

De plus, si elle est ainsi réaffectée dans sa commission, elle bénéficie à sa commission d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé :

- 1) de la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et
- 2) 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 réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité.

Ce droit de retour s'exerce conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19. Advenant le refus de la personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit ci-haut, elle perd alors tous les bénéfices du présent paragraphe 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 sa commission un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions de l'alinéa 2) du paragraphe b) et des dispositions du paragraphe c) de la présente clause.

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.20

La procédure de déplacement et d'attribution des postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus dans le secteur de l'adaptation scolaire.

7-3.21

La commission détermine la planification de l'effectif et effectue les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi avant la rentrée des élèves.

Malgré les dispositions qui précèdent, la commission peut toutefois modifier l'affectation d'une personne salariée en cours d'année lors d'une modification significative des services à rendre.

Sécurité d'emploi pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.22

Les clauses 7-3.23 à 7-3.26 s'appliquent de façon concomitante.

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés en cours de séance sont comblés. La commission peut aussi procéder par un affichage collectif d'une durée de sept (7) jours.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui peut choisir un poste n'exerce son choix qu'une seule fois.

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.

La personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.23 à 7-3.26.

7-3.23

Les postes sont comblés de la façon suivante :

- a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant. De plus, la personne salariée dont le poste se retrouve avec un nombre d'heures inférieur l'année suivante se voit offrir ce poste en priorité; elle peut alors l'accepter ou le refuser.
- b) la commission offre selon l'ordre d'ancienneté les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières de la même classe d'emplois, soit :
- les personnes salariées en disponibilité;
 - les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
 - les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation;
 - les personnes salariées dont le poste est aboli.

Un poste de technicienne ou de technicien en éducation spécialisée et de technicienne-interprète ou de technicien-interprète prévu à la planification des effectifs dans le secteur de l'adaptation scolaire doit inclure, sur une base hebdomadaire, un temps consacré à la préparation, à l'organisation, à la planification des rencontres d'équipe et aux suivis auprès des parents et des intervenants.

7-3.24

- A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :
- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.23;
 - b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.
- B) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe A) précédent doit :
- a) choisir un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;
 - b) à défaut, 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.

7-3.25

La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-3.24 doit exercer les choix prévus au paragraphe B) de la clause 7-3.24 et ainsi de suite.

7-3.26

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.03.

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.27

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque son poste est aboli ou qu'elle est déplacée.

7-3.28

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés conformément aux dispositions de l'article 7-1.00.

7-3.29

Les dispositions relatives à la protection salariale prévues à la clause 7-3.19 s'appliquent à la personne salariée du secteur de l'adaptation scolaire.

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans un service de garde**7-3.30**

Dans le cadre de la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants s'applique uniquement aux postes des services de garde.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou de la personne salariée qui n'a pas été rappelée.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans un service de garde**7-3.31**

Un poste d'une personne salariée en service de garde doit comporter, sur une base hebdomadaire, du temps en dehors de la présence des élèves consacré à la préparation, à l'organisation et à la planification des activités.

L'affectation de ces personnes salariées se fait de la façon suivante :

- A) Au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission rappelle, en fonction de ses besoins, la personne salariée dans son service de garde. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant un nombre d'heures de travail établi sur une base temporaire.
- B) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste dans chaque service de garde. Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 et inclure, sur une base hebdomadaire, un temps consacré à la planification et à la préparation des activités.
- C) La commission offre, par service de garde et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées, les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

7-3.32

À la suite de l'application de la clause 7-3.31 :

- A) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.19, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants de techniciennes ou techniciens en service de garde.

La commission choisit parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde non rappelés et, par la suite, parmi les éducatrices ou éducateurs réguliers et les techniciennes ou techniciens en service de garde réguliers qui ont posé leur candidature.

- B) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.19, dans tous les services de garde, la liste des postes vacants d'éducatrice ou d'éducateur définitivement vacants ou nouvellement créés.

Au plus tard le 15 octobre, la commission choisit parmi les éducatrices ou éducateurs réguliers non rappelés et les éducatrices ou éducateurs réguliers qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission. À cette fin, la commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés. La personne salariée qui choisit un poste vacant n'exerce son choix qu'une seule fois.

- C) La personne salariée visée à la clause 7-3.36 doit :
- 1) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois offert dans le cadre des paragraphes A) et B) précédents, sous réserve de la clause 7-3.03. Elle bénéficie alors d'une priorité pour combler ce poste;
 - 2) à défaut, déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient.
- Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée peu importe le nombre d'heures du poste qu'elle détient.
- D) La personne salariée déplacée en vertu du sous-paragraphe 2) du paragraphe C) choisit un poste, conformément aux paragraphes A) et B) précédents. À défaut, elle est mise à pied.

7-3.33

- A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.31 et 7-3.32 est mise à pied si elle est non permanente.
- B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste à temps complet est mise en disponibilité.

7-3.34

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.32 sont comblés, conformément à la clause 7-1.19.

7-3.35

La personne salariée régulière qui n'a pas été rappelée dans son service de garde le 15 septembre est mise à pied si elle est non permanente ou mise en disponibilité si elle est permanente. Elle est considérée comme une personne salariée régulière non rappelée aux fins de la clause 7-3.32.

Protection salariale pour les personnes salariées permanentes travaillant dans un service de garde**7-3.36**

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de dix pour cent (10 %) du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins dix pour cent (10 %). Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

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.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.28, 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.

Section V Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité**7-3.37****A) Preretraite**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission 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 (1) 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

La commission 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.

La commission 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 (1) mois de traitement par année de service complète au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle a démissionné de la commission.

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 une autre commission scolaire qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

D) Prêt de service

La commission, la personne salariée et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prête les services de la personne salariée régulière permanente à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité. Dans ce cas, les parties remplissent et signent le contrat prévu à l'annexe IX. Cependant, avant que la commission signe un contrat avec une personne salariée et un organisme, elle doit aviser le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne salariée avec laquelle elle a l'intention de conclure un contrat.

Section VI Droits et obligations de la personne salariée**7-3.38**

- a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps complet dans sa commission, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres 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 la commission pour le poste. Elle doit également accepter le poste ainsi offert même si ce poste est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres 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 cinquante (50) kilomètres de son domicile au moment de sa mise en disponibilité. Malgré ce qui précède, lors de la fermeture d'un établissement et dans le cas où il n'y a pas d'autres établissements dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, la personne salariée en disponibilité doit accepter le poste qui lui est offert, et ce, peu importe le nombre d'heures, l'horaire concerné et la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

De même, toute personne salariée en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps complet dans une autre commission scolaire, à l'intérieur de l'aire géographique décrite à l'alinéa précédent, 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 la commission.

Le défaut, pour une personne salariée en disponibilité, d'accepter cette 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 7-3.37. Dans le cas où cette offre est faite par une autre commission scolaire, la personne salariée dispose d'un délai de sept (7)¹ jours pour l'accepter.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste à la commission ou à une autre commission scolaire bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la clause 7-3.19.

Dans le cadre de la présente clause, une personne salariée qui, lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de douze (12) mois, ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

- b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte d'être relocalisée bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (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 quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des commissions scolaires des directions régionales #01, #08 et #09 prévues à l'annexe XVI.

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 une autre commission scolaire permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

- 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 une autre commission scolaire conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai.

¹ Lire douze (12) jours au lieu de sept (7) si cette offre implique le déménagement de la personne salariée en cause.

- 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 monnayables¹.
- g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications.
- h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission scolaire du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation 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 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 (1) 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 la liste du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même direction régionale et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.
- k) La personne salariée relocalisée à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission scolaire d'origine, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'œuvre 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 :
- 1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - 2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- l) La commission 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 VII Obligations de la commission

7-3.39

Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse, le cas échéant, une demande au Bureau provincial de relocalisation desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom de toute personne salariée qu'elle 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'elle met à pied.

¹ De même, la commission reconnaît le statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, la permanence, l'ancienneté et la banque de congés de maladie non monnayables d'une personne salariée de soutien d'une autre commission scolaire qui est référée à la commission selon des dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention collective qui régit cette personne salariée.

7-3.40

Durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexion ou restructuration. Toutefois, pendant l'année financière précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité si la cause de cette abolition résulte de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, une nouvelle commission, une commission annexante ou une commission restructurée peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes.

7-3.41

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), la personne salariée régulière ou la personne salariée régulière permanente, dont la majeure partie des fonctions doit s'exercer auprès de l'autre commission scolaire, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée régulière permanente peut demeurer à l'emploi de la commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission qui l'a pris en charge peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou, selon le cas, en une ou des mises en disponibilité.

7-3.42

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission), d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**7-4.01**

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied par 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 au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 a droit, si elle rencontre les exigences d'un poste disponible en vertu de la clause 7-1.19, aux dispositions suivantes :

- a) à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence d'une période de un (1) an, de poser sa candidature à l'étape c) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19;
- b) à compter de l'expiration de la période précitée d'un (1) an jusqu'à concurrence d'une période additionnelle d'un (1) an, de bénéficier des dispositions prévues à l'étape d) du paragraphe 2 de la clause 7-1.19.

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

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-4.05

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 des délais prévus à la clause 5-9.18, bénéficie des dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02. De plus, au cours de la période prévue au paragraphe a) de 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 la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de deux (2) ans de la date du début de sa lésion professionnelle, les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02 sont réduits d'autant selon le cas.

7-4.06

Les dispositions des clauses 7-4.02 et 7-4.05 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 2000-2002.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT**7-5.01**

Dans le cadre des discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

7-5.02

Si la commission a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, elle doit référer le dossier au Comité des relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de soixante (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 la commission privilégie l'attribution du travail à forfait.

Ce comité recherche, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées. Ces alternatives sont soumises à la commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

Ce comité convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de travail à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre fin au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, dans la mesure où la commission peut réaffecter ses personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

7-5.05

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit annuellement l'identification des contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par l'accréditation.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ ET DURÉE D'EMPLOI****Ancienneté****8-1.01**

La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait à cette date par application des dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective antérieure. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission lui reconnaît l'ancienneté en conformité avec les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.12.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci 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-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission. Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification des emplois du personnel de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel, ni aux fins de mouvements de personnel et de la sécurité d'emploi.

8-1.03

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'elle est absente du travail en raison d'accident ou de maladie autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activités syndicales;
- g) lorsqu'elle est mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00;
- h) lorsque la personne salariée est en congé en vertu des dispositions de l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;

- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle est absente du travail en raison de maladie ou d'accident autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée aux dispositions du paragraphe b) de la clause 8-1.04. Son nom est alors inscrit à la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois¹ qu'elle détenait et ce, en fonction de la durée de son ancienneté;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées indiquant le nom de la personne salariée et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et un exemplaire est transmis au syndicat.

8-1.07

La commission affiche cette liste dans ses immeubles ou la transmet à chaque personne salariée.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste 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.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toutefois, une révision peut être demandée après que la liste soit devenue officielle mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.11

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui reconnaît à titre d'ancienneté sa durée d'emploi calculée selon les dispositions du présent article². Elle l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément un exemplaire au syndicat.

¹ Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

² Des dispositions transitoires sont prévues à l'annexe XVIII pour la durée d'emploi acquise en vertu des dispositions de la convention 2000-2002 et des conventions antérieures.

8-1.12

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

Durée d'emploi**8-1.13**

À compter du 1^{er} juillet 2006, la durée d'emploi s'exprime en années, en mois et en jours et correspond au temps effectivement travaillé à la commission par une personne salariée temporaire ou travaillant dans le cadre des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

8-1.14

La personne salariée conserve et accumule sa durée d'emploi dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle bénéficie des dispositions de la clause 5-9.21 concernant les accidents de travail et la maladie professionnelle durant une période où elle serait autrement en service actif.

8-1.15

La personne salariée conserve sa durée d'emploi mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle bénéficie des dispositions concernant les droits parentaux prévues à l'annexe VIII pour les personnes salariées couvertes par l'article 10-1.00 et 10-2.00 et par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01;
- b) lorsqu'elle ne fournit pas de prestation de travail durant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

8-1.16

La personne salariée perd sa durée d'emploi dans les cas suivants :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lorsqu'elle ne fournit pas de prestation de travail durant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsque son nom est radié d'une liste de priorité d'emploi en vertu d'un des motifs prévus à la clause 7-1.14.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et des emplois de soutien administratif****8-2.01**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

Catégorie des emplois de soutien manuel**8-2.02**

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min).

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, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou de gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux dispositions des clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera deux (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, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou 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 8-2.08, la commission 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 à la commission.

8-2.05

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues 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 quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi journée de travail signifie une période continue d'au moins trois (3) heures de travail.

La personne salariée bénéficie d'une période non payée de trente (30) minutes au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour prendre son repas vers le milieu de la journée de travail.

8-2.07

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique et¹ administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

¹ Lire « ou » au lieu de « et » dans le cas de personnes salariées dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission 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 la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

8-2.09

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.10

Sous réserve des dispositions des clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04 et de l'article 8-3.00, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre.

8-2.11

En cours d'année, des heures régulières de travail peuvent être ajoutées à un poste. L'ajout d'heures ne peut occasionner le dépassement de la journée ou de la semaine régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 et n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée. Dans le secteur de l'adaptation scolaire, l'ajout d'heures s'effectue sous réserve de la clause 7-1.19.

Lorsque la commission décide de maintenir, en tout ou en partie, les heures ajoutées à un poste autre qu'un poste en service de garde pour l'année financière suivante, le poste est alors considéré vacant et il est ajouté à la banque de postes vacants prévue à la clause 7-3.09. 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.

8-2.12

La commission peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste autre qu'un poste en service de garde, pour des raisons imprévisibles et réaffecter la personne salariée, de façon temporaire ou régulière, à d'autres tâches compatibles pour une durée équivalente.

8-2.13

En services de garde, la commission peut, au cours de la semaine de relâche ou à compter du 15 mai, réduire le nombre d'heures d'un poste. En cours d'année, la commission peut réduire le nombre d'heures d'un poste à la suite d'une diminution significative de la clientèle. Lorsque la réduction d'heures vise plus d'une personne salariée, la commission procède par ordre inverse d'ancienneté ou de durée d'emploi. Une réduction d'heures durant la semaine de relâche peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

8-2.14

Dans un service de garde, l'horaire de travail peut être établi sur une base annuelle.

8-2.15

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la personne salariée qui travaille auprès d'un élève est réaffecté temporairement à d'autres tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience sur le territoire de la commission lors de l'absence de l'élève auprès duquel elle travaille.

Lorsque l'élève auprès duquel elle travaille quitte définitivement, cette personne salariée est réaffectée à d'autres tâches temporaires tel que prévu à l'alinéa précédent jusqu'à la date d'application du mécanisme de sécurité d'emploi prévu à la section III de l'article 7-3.00.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 est considéré comme des heures supplémentaires.

De plus, la personne salariée travaillant dans un service de garde, requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée ou lors des jours chômés et payés, bénéficie des dispositions pertinentes au présent article.

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 à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, école, centre ou division territoriale.

8-3.04

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.05

Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente à la valeur du taux des heures supplémentaires prévues à la clause 8-3.06 à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la commission sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les soixante (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 plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième 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 quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Les heures supplémentaires sont payées par la commission dans un délai maximum de un (1) mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un 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 trois (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 la commission, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

À la suite de la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée ou pour les deux de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

- b) Avant d'imposer une suspension indéfinie à une personne salariée, la commission 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 la commission, la personne salariée et le délégué ou représentant syndical avant que la commission procède à l'imposition de cette mesure.

Si une rencontre est ainsi demandée, elle doit avoir lieu immédiatement après que la commission 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 représentant syndical de ne pas demander une rencontre, ou le fait pour le délégué ou représentant syndical ou la personne salariée de ne pas se présenter immédiatement à la rencontre n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder à la suspension indéfinie.

L'imposition d'une suspension indéfinie par la commission n'a pas pour effet d'empêcher la commission 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 la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) 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 deux (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 trente (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 ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois moins un (1) jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder 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 trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-4.13

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission, 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

La commission doit prendre, dans la mesure prévue à 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

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du Comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit la commission du nom de ce représentant dans les quinze (15) jours de sa désignation. Celui-ci peut s'absenter de son travail sans perte de traitement après 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 à la commission.

8-5.05

La commission ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire 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 la commission, pour accompagner l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites à la suite de l'exercice d'un droit de refus ou à la suite de la formulation d'une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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 de la commission 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 8-5.03 ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause 9-1.03.

8-5.08

La commission 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 la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**8-6.01**

La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou les vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, 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 collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**8-7.01**

Aux fins du présent article, l'expression « Changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à une ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école, le service ou le centre concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concernées.

8-7.04

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au Comité des relations du travail dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées 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 de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.

8-7.06

Les parties peuvent, par arrangement local, 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**8-8.01**

Le syndicat est consulté lorsqu'un changement d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation nécessite l'entraînement ou le perfectionnement de la personne salariée. Cet entraînement ou ce perfectionnement s'effectue pendant les heures de travail.

8-8.02

Les frais relatifs à l'entraînement ou au perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00 à moins que le comité de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement. Toutefois, cette recommandation doit recevoir l'approbation du syndicat.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

Un comité mixte portant sur les procédures de règlement des griefs et de l'arbitrage sera formé conformément à l'annexe XX.

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

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les représentants du syndicat et les représentants de la commission doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée.

b) Deuxième étape

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de cinquante (50) jours ouvrables à compter de la date où il a été soumis à la commission en première étape, ce délai incluant le jour même de la soumission du grief.

Les jours du 1^{er} juillet au 15 août n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits 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 cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

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 à la commission 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-haut sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre; ce tribunal est constitué d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- MÉNARD, Jean-Guy, arbitre en chef¹
- BLOUIN, Rodrigue
- CHOQUETTE, Robert
- FERLAND, Gilles
- FORTIER, Diane
- FRUMKIN, Harvey
- LAFLAMME, Gilles
- MORIN, Fernand
- NADEAU, Denis
- SYLVESTRE, André

ou toute autre personne nommée par le syndicat, l'ACSAQ et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, il y a entente à cet effet entre le représentant du syndicat, de l'ACSAQ et du Ministère.

¹ Adresse de l'arbitre en chef :
Greffes des tribunaux d'arbitrage
du secteur de l'éducation
Édifice Lomer-Gouin
575, Saint-Amable, bureau 2.02
Québec (Québec) G1R 5Y8

9-2.03

Sous réserve des dispositions de la clause 9-2.02, lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par le syndicat et un autre conjointement par l'ACSAQ et le Ministère, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur devant 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 mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Un exemplaire de cet accusé de réception, un exemplaire du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSAQ et au Ministère.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un arbitre;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs s'il y a lieu, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère.

9-2.07

Aux fins d'application des dispositions de la clause 9-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCA communiquent au greffe le nom de l'assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.08

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ 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.

9-2.09

Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.10

Le défaut de l'une ou l'autre 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.

9-2.11

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.12

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère peuvent, individuellement ou collectivement, intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.13

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.14

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.

9-2.15

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.

Toutefois la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l'ACSAQ, du Ministère, ou de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, être une cause de radiation du nom de l'arbitre de la liste des arbitres, dressée conformément aux dispositions de la clause 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCA, une entente écrite pour prolonger le délai.

9-2.16

La sentence est motivée et tout assesseur peut produire des notes qui y sont jointes. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

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 l'ACSAQ, au Ministère, et en dépose deux (2) exemplaires conformes au greffe du Bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.18

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.19

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.

9-2.20

L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

9-2.21

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante, sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement en vertu de l'article 8-4.00.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales entre la commission et le syndicat.

- b) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention. Tout grief déposé antérieurement à cette date, continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention 2000-2002.
- c) Les frais du greffe et autres que ceux mentionnés au paragraphe a), sont à la charge du Ministère.
- d) Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.22

Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. 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.

9-2.23

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document, émanant de lui-même ou des parties en cause.

9-2.24

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 peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-3.00 GRIEFS ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL**9-3.01**

Malgré les dispositions prévues aux articles 9-1.00 et 9-2.00, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes pour les griefs et les arbitrages portant sur une ou des matières ayant fait l'objet d'un arrangement local.

Toute entente ne peut avoir pour effet de permettre à un arbitre de décider de matières autres que celles qui y sont prévues.

9-4.00 MÉSÉSENTÉ

9-4.01

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, 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**

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

- a) à la personne salariée y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- b) à la personne qui, n'étant pas une personne salariée régulière de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée de la commission embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas vingt-quatre (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.

Toutefois, la personne salariée qui détient un statut de personne salariée régulière à la date de signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

Une personne salariée en disponibilité peut être utilisée en priorité dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

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 onze pour cent (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 huit pour cent (8 %) du traitement reçu. Ces montants sont versés à chaque période de paie. Si la personne salariée bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze pour cent (11 %) est porté à quinze pour cent (15 %).

- 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 quinze pour cent (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-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

d) De plus, la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficie des avantages suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel
1-5.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Section I – Conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe VIII et ce, à la condition d'avoir été embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle : les dispositions du paragraphe b) de la clause 5-9.21 seulement
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.00	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : les dispositions du sous-paragraphe e) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19 seulement
8-1.00	Durée d'emploi
8-4.00	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
11-3.00	Arrangements locaux pertinents
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression de la convention

10-1.03

Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (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 la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet un exemplaire au syndicat.

10-1.04

La priorité est accordée aux personnes salariées, couvertes par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre de personnes salariées ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit :

- a) la personne salariée de l'établissement qui accomplit, au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;
- b) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

- c) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées 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, la commission rappelle les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01. La commission rappelle, premièrement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre de durée d'emploi et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois, par ordre de durée d'emploi et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau de la commission.

À défaut, la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

10-1.05

La personne salariée conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois à la suite de sa mise à pied.

10-1.06

La réclamation dûment signée par la personne salariée et résultant de l'application des dispositions de la clause 10-1.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission 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 soixante (60) jours effectivement travaillés.

10-1.08

Lorsqu'une personne salariée s'occupe, en plus ou en dehors de ses 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 LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT QUINZE (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 quinze (15) heures ou moins par semaine.

10-2.02

- a) Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants :
 - 1-1.00 But de la convention
 - 1-2.00 Définitions pertinentes
 - 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
 - 1-4.00 Harcèlement sexuel
 - 1-5.00 Harcèlement psychologique
 - 2-2.00 Reconnaissance

3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Section I – Conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe VIII
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle : les dispositions du paragraphe c) de la clause 5-9.21 seulement
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.00	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : les dispositions du sous-paragraphe e) du paragraphe 2), de la clause 7-1.19 seulement
8-1.00	Durée d'emploi
8-4.00	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
11-3.00	Arrangements locaux pertinents
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression de la convention

- b) Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze pour cent (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 huit pour cent (8 %) du traitement reçu. Ce montant est versé à chaque période de paie.

10-2.03 Listes

- a) Liste pour le rappel à la rentrée scolaire

Les listes de rappel des personnes salariées par lieu physique, par classe d'emplois et par durée d'emploi.

- b) Liste des personnes salariées non rappelées à la commission

La liste de rappel des personnes salariées par classe d'emplois qui ont été mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois.

- c) Liste des personnes remplaçantes

La liste des personnes salariées remplaçantes par classe d'emplois ayant travaillé cent (100) heures et plus dans les douze (12) mois précédents et ayant fait l'objet d'une évaluation positive. Si l'évaluation n'est pas remise à l'intérieur des cent (100) heures, celle-ci est réputée positive.

10-2.04 Mise à pied et rappel à la rentrée scolaire

Lors de la mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de durée d'emploi.

En cas de rappel, la commission offre par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi des horaires fixes comportant le plus grand nombre d'heures possible de la façon suivante :

- 1) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe a) de la clause 10-2.03;
- 2) aux personnes salariées non rappelées de la liste prévue au paragraphe b) de la clause 10-2.03;
- 3) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe c) de la clause 10-2.03;
- 4) aux autres personnes.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant aux mouvements de personnel de ces personnes salariées.

10-2.05 Comblement d'une affectation temporairement vacante, définitivement vacante, nouvellement créée et ajouts d'heures en cours d'année

La commission offre le comblement d'une affectation temporairement vacante, définitivement vacante, nouvellement créée et les ajouts d'heures en cours d'année selon la façon suivante :

- 1) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe a) de la clause 10-2.03 incluant les personnes salariées non rappelées de l'école par classe d'emplois;
- 2) aux personnes salariées non rappelées de la liste prévue au paragraphe b) de la clause 10-2.03;
- 3) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe c) de la clause 10-2.03;
- 4) aux autres personnes.

10-2.06 Perte du droit de rappel

La personne salariée perd son droit de rappel et voit son nom rayé des listes prévues à la clause 10-2.03 dans les cas suivants :

- a) démission;
- b) mise à pied d'une durée de dix-huit (18) mois consécutifs;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

10-2.07

La personne salariée, dont la semaine régulière de travail est de dix (10) heures ou moins et qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, n'était pas visée par l'exception prévue au second paragraphe de la clause 1-2.15 de la convention collective 1975-1979, conserve le statut qu'elle détient en vertu de cette convention et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

10-2.08

La personne salariée de cafétéria et la personne salariée surveillante d'élèves travaillant quinze (15) heures et moins, à l'emploi de la commission 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.

10-2.09

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 soixante (60) jours effectivement travaillés ou si elle a été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE****11-1.01**

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-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 (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission 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 huit (8) jours de leur prélèvement.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

11-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC**11-2.01**

Le syndicat avise la commission de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Il fait parvenir à la commission une formule type de demande d'adhésion.

11-2.02

La commission 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 (30) jours après l'envoi par le Fonds des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds.

11-2.04

La personne salariée qui veut cesser de contribuer fait parvenir un avis écrit au Fonds avec un exemplaire à la commission. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, la commission 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^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année. La commission et le syndicat peuvent convenir de d'autres périodes.

11-2.06

Les montants ainsi déduits sont transmis mensuellement au Fonds. La commission 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 à la commission 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.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX**11-3.01**

Seul les articles ou les clauses spécifiquement identifiés à cet effet au présent article peuvent faire l'objet d'un arrangement local selon les dispositions prévues ci-après.

11-3.02

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

11-3.03

Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure qui y correspond, continue de s'appliquer.

11-3.04

Les articles suivants peuvent faire l'objet d'un arrangement local :

- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-5.00 Représentations syndicales
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-10.00 Congé sans traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Location et prêt de salles ou de locaux
- 6-7.00 Versement de la rémunération
- 7-5.00 Travail à forfait
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 9-3.00 Grievs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local
- 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
- 11-2.00 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

11-3.05

Dans les cas des articles suivants, seules les clauses et autres dispositions qui y sont spécifiées peuvent faire l'objet d'un arrangement local :

- 2-1.00 Champ d'application : les dispositions du paragraphe d) de la clause 2-1.01 relativement à la personne salariée travaillant dans le cadre d'un projet spécifique;
- 5-1.00 Congés spéciaux : les dispositions du paragraphe h) de la clause 5-1.01 relativement à toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail;
- 5-2.00 Jours chômés et payés : les dispositions de la clause 5-2.02 relativement à la répartition des jours et ce, avant le 1^{er} juillet de chaque année;
- 5-3.00 La disposition relative à la monnayabilité de la caisse de congés de maladie monnayable au 2^e paragraphe de la clause 5-3.39;
- 5-6.00 Vacances : les dispositions des clauses 5-6.02 à 5-6.07;
- 5-7.00 Formation et perfectionnement : les dispositions des clauses 5-7.01 à 5-7.09 en ce qui a trait aux activités de perfectionnement;
- 6-5.00 Primes : les dispositions de la clause 6-5.01 (prime de nuit) et des clauses 6-5.05 à 6-5.07;
- 7-1.00 Mouvements de personnel : le délai prévu à la clause 7-1.18, les dispositions des clauses 7-1.04 et 7-1.21 et les dispositions des clauses 7-1.12 à 7-1.16;
- 7-3.00 Sécurité d'emploi : les dispositions de la clause 7-3.08 relativement au choix de la personne salariée absente impossible à rejoindre;
- 8-1.00 Ancienneté et durée d'emploi : les dispositions de la clause 8-1.11 et de la section IV de de l'annexe XVIII relativement au mode de calcul de la durée d'emploi reconnue au 30 juin 2006 pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.
- 8-2.00 Semaine et heures de travail : les dispositions des clauses 8-2.07 à 8-2.09;
- 8-3.00 Heures supplémentaires : les dispositions des clauses 8-3.02, 8-3.03, 8-3.04 et 8-3.08;
- 8-4.00 Mesures disciplinaires : les dispositions des clauses de l'article 8-4.00 à l'exclusion de la clause 8-4.06;
- 8-7.00 Changements technologiques : les dispositions des clauses de l'article 8-7.00 à l'exclusion des clauses 8-7.01 et 8-7.07;
- 8-8.00 Changement de logiciel;

11-3.06

Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

- a) elle doit être conclue dans le délai de cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
- b) elle doit être par écrit;
- c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- d) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;
- e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
- f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.

11-3.07

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lockout ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-3.08

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des dispositions des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-3.06.

11-3.09

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat.

11-3.10

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit du huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie afin de discuter du remplacement d'une disposition de la convention pouvant faire l'objet d'arrangement local et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

11-3.11

De plus, peut faire l'objet d'arrangement local, aux conditions prévues au présent article, toute disposition de la convention qui le prévoit expressément.

11-4.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES**11-4.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.02

L'expression « convention collective 1990-1995 » signifie l'entente 1990-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

11-4.03

L'expression « convention collective 2000-2002 » signifie l'entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

11-5.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**11-5.01**

En conformité avec la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications est renouvelée et entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de la loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée entrent en vigueur :

- le 16 décembre 2005, pour les dispositions de l'annexe 1 de la loi, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006;

- le 1^{er} février 2006, pour les stipulations découlant de l'entente de principe intervenue entre le SEPB-Québec et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) le 15 décembre 2005.

Ces dispositions et stipulations lient les parties et ont effet jusqu'au 31 mars 2010. Elles demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement.

Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

11-5.02

À moins de stipulations expresses au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.03

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-6.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-6.01

Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne peut être exercée contre un représentant de la commission ni contre un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

11-7.00 ANNEXES

11-7.01

Les annexes font partie intégrante de la convention.

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 commissions scolaires anglophones. 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 chacune des personnes salariées qu'elle représente de même que pour l'ensemble de ses syndicats affiliés.

11-8.02

La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les personnes salariées et les syndicats concernés.

11-8.03

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 au moins équivalent à celui de ces membres régis par cette convention.

À l'exception des modifications apportées à certaines stipulations de la convention collective 2000-2002 par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43), les parties nationales reconnaissent que les modifications apportées aux stipulations de la convention collective 2000-2002 telles que reproduites dans la présente convention collective 2005-2010 sont conformes à l'entente de principe intervenue le 15 décembre 2005 entre le Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, (SEPB-Québec) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA).

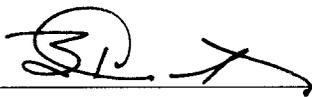
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Montréal, ce 22 jour du mois de Juin 2006.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

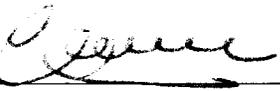


Jean-Marc Fournier
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
ANGLOPHONES (CPNCA)**



Bernard Huot
Président, CPNCA



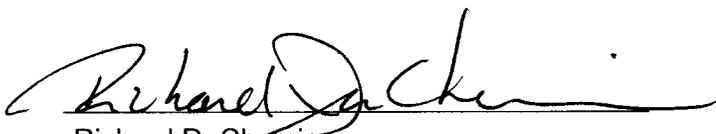
Alain Lavoie
Vice-président, CPNCA



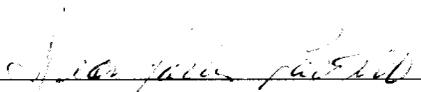
Marcus Tabachnick
Président, ACSAQ



Michel Jasmin
Négociateur, ACSAQ

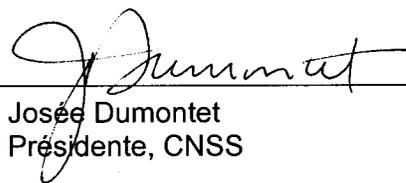


Richard DuChemin
Négociateur, MELS

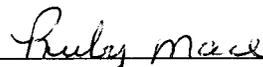


Jean-Louis Loiseau
Porte-parole, MELS

**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, (SEPB-QUÉBEC) AFFILIÉ À LA
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)**



Josée Dumontet
Présidente, CNSS



Ruby Mace
Négociatrice



Lise Blanchard
Négociatrice



Roger Samuel
Porte-parole

PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES POUR LES PÉRIODES :

- **jusqu'au 2006-03-31**
- **du 2006-04-01 au 2007-03-31**
- **du 2007-04-01 au 2008-03-31**
- **du 2008-04-01 au 2009-03-31**
- **à compter du 2009-04-01**

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

	PAGE
I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE.....	140
I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	140
Infirmière ou infirmier.....	140
Technicienne ou technicien en service de garde	140
Technicienne ou technicien en documentation	140
Technicienne ou technicien en écriture braille.....	140
Technicienne ou technicien en psychométrie.....	140
Technicienne ou technicien en audiovisuel	141
Technicienne ou technicien en loisir	141
Technicienne ou technicien en administration.....	141
Technicienne ou technicien en arts graphiques	141
Technicienne ou technicien en transport scolaire	141
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire.....	142
Technicienne ou technicien de travail social	142
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	142
Technicienne ou technicien en organisation scolaire.....	142
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	143
Technicienne ou technicien en bâtiment	143
Technicienne ou technicien en électronique.....	143
Technicienne ou technicien en formation professionnelle.....	143
Technicienne ou technicien en informatique	143
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	144
Technicienne-interprète ou technicien-interprète	144
I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique.....	145
Apparitrice ou appariteur.....	145
Éducatrice ou éducateur en service de garde	145
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	146
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	146
Opératrice ou opérateur en imprimerie	147
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	147
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I.....	148
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale.....	148
Préposée ou préposé aux élèves handicapés.....	149
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	149
Relieuse ou relieur	149
Surveillante ou surveillant d'élèves	149
II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	150
Acheteuse ou acheteur	150
Agente ou agent de bureau, classe principale.....	150
Agente ou agent de bureau, classe II	150
Agente ou agent de bureau, classe I	150
Auxiliaire de bureau.....	151

	Magasinière ou magasinier, classe II.....	151
	Magasinière ou magasinier, classe I.....	151
	Magasinière ou magasinier, classe principale	152
	Opératrice ou opérateur en reprographie	152
	Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	152
	Secrétaire	153
	Secrétaire d'école ou de centre	153
	Secrétaire de gestion	153
III-	CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL.....	154
III-1	Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié	154
	Apprentie ou apprenti de métiers	154
	Ébéniste.....	154
	Électricienne ou électricien	154
	Électricienne ou électricien, classe principale	154
	Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	154
	Mécanicienne ou mécanicien, classe II	154
	Mécanicienne ou mécanicien, classe I	154
	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	154
	Menuisière ou menuisier	155
	Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	155
	Peintre	155
	Serrurière ou serrurier	155
	Soudeuse ou soudeur	155
	Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	155
	Tuyauteuse ou tuyauteur.....	155
	Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	155
III-2	Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	156
	Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	156
	Aide de métiers.....	156
	Aide général de cuisine	156
	Buandière ou buandier	156
	Concierge (9 275 m2 et plus)	156
	Concierge (moins de 9 275 m2).....	156
	Concierge de nuit (9 275 m2 et plus)	156
	Concierge de nuit (moins de 9 275 m2).....	156
	Conductrice ou conducteur de véhicules légers	156
	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	156
	Cuisinière ou cuisinier, classe III	156
	Cuisinière ou cuisinier, classe II.....	156
	Cuisinière ou cuisinier, classe I.....	156
	Gardiennne ou gardien.....	157
	Jardinière ou jardinier.....	157
	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	157
	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	157
	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	157

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	18,07	18,43	18,80	19,18	19,56
02	18,74	19,11	19,49	19,88	20,28
03	19,45	19,84	20,24	20,64	21,05
04	20,15	20,55	20,96	21,38	21,81
05	20,89	21,31	21,74	22,17	22,61
06	21,68	22,11	22,55	23,00	23,46
07	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34
08	23,29	23,76	24,24	24,72	25,21
09	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13
10	25,04	25,54	26,05	26,57	27,10
11	25,98	26,50	27,03	27,57	28,12
12	26,93	27,47	28,02	28,58	29,15

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en écriture braille
Technicienne ou technicien en psychométrie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	15,35	15,66	15,97	16,29	16,62
02	15,97	16,29	16,62	16,95	17,29
03	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
04	17,12	17,46	17,81	18,17	18,53
05	17,73	18,08	18,44	18,81	19,19
06	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88
07	18,99	19,37	19,76	20,16	20,56
08	19,74	20,13	20,53	20,94	21,36
09	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19
10	21,26	21,69	22,12	22,56	23,01
11	22,00	22,44	22,89	23,35	23,82
12	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,10	15,40	15,71	16,02	16,34
02	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
03	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
04	16,83	17,17	17,51	17,86	18,22
05	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
06	18,06	18,42	18,79	19,17	19,55
07	18,69	19,06	19,44	19,83	20,23
08	19,41	19,80	20,20	20,60	21,01
09	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
10	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
11	21,63	22,06	22,50	22,95	23,41
12	22,44	22,89	23,35	23,82	24,30

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**
Technicienne ou technicien en arts graphiques
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,38	15,69	16,00	16,32	16,65
02	15,89	16,21	16,53	16,86	17,20
03	16,55	16,88	17,22	17,56	17,91
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
06	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
07	19,19	19,57	19,96	20,36	20,77
08	19,89	20,29	20,70	21,11	21,53
09	20,63	21,04	21,46	21,89	22,33
10	21,40	21,83	22,27	22,72	23,17
11	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
12	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,63	17,98	18,34	18,71	19,08
02	18,18	18,54	18,91	19,29	19,68
03	18,71	19,08	19,46	19,85	20,25
04	19,21	19,59	19,98	20,38	20,79
05	19,78	20,18	20,58	20,99	21,41
06	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
07	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
08	21,47	21,90	22,34	22,79	23,25
09	22,13	22,57	23,02	23,48	23,95
10	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
11	23,48	23,95	24,43	24,92	25,42
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en organisation scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,24	17,58	17,93	18,29	18,66
02	17,76	18,12	18,48	18,85	19,23
03	18,32	18,69	19,06	19,44	19,83
04	18,89	19,27	19,66	20,05	20,45
05	19,50	19,89	20,29	20,70	21,11
06	20,07	20,47	20,88	21,30	21,73
07	20,71	21,12	21,54	21,97	22,41
08	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
09	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	22,68	23,13	23,59	24,06	24,54
11	23,41	23,88	24,36	24,85	25,35
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,14	17,48	17,83	18,19	18,55
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
05	18,81	19,19	19,57	19,96	20,36
06	19,36	19,75	20,15	20,55	20,96
07	19,97	20,37	20,78	21,20	21,62
08	20,59	21,00	21,42	21,85	22,29
09	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
10	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
11	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
12	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,39	17,74	18,09	18,45	18,82
02	17,98	18,34	18,71	19,08	19,46
03	18,53	18,90	19,28	19,67	20,06
04	19,18	19,56	19,95	20,35	20,76
05	19,79	20,19	20,59	21,00	21,42
06	20,42	20,83	21,25	21,68	22,11
07	21,08	21,50	21,93	22,37	22,82
08	21,79	22,23	22,67	23,12	23,58
09	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37
10	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14
11	23,99	24,47	24,96	25,46	25,97
12	24,78	25,28	25,79	26,31	26,84

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	20,80	21,22	21,64	22,07	22,51
02	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29
03	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
04	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
05	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73
06	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58
07	25,48	25,99	26,51	27,04	27,58
08	26,37	26,90	27,44	27,99	28,55
09	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
02	18,50	18,87	19,25	19,64	20,03
03	19,08	19,46	19,85	20,25	20,66
04	19,73	20,12	20,52	20,93	21,35
05	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
06	21,01	21,43	21,86	22,30	22,75
07	21,71	22,14	22,58	23,03	23,49
08	22,43	22,88	23,34	23,81	24,29
09	23,16	23,62	24,09	24,57	25,06
10	23,91	24,39	24,88	25,38	25,89
11	24,69	25,18	25,68	26,19	26,71
12	25,50	26,01	26,53	27,06	27,60

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechniqueClasse d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
05	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,27	14,56	14,85	15,15	15,45
02	14,77	15,07	15,37	15,68	15,99
03	15,30	15,61	15,92	16,24	16,56
04	15,82	16,14	16,46	16,79	17,13
05	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
06	16,91	17,25	17,60	17,95	18,31
07	17,49	17,84	18,20	18,56	18,93

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,29	14,58	14,87	15,17	15,47
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,18	15,48	15,79	16,11	16,43
04	15,73	16,04	16,36	16,69	17,02
05	16,18	16,50	16,83	17,17	17,51
06	16,70	17,03	17,37	17,72	18,07
07	17,26	17,61	17,96	18,32	18,69
08	17,83	18,19	18,55	18,92	19,30
09	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
10	19,14	19,52	19,91	20,31	20,72

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
02	15,44	15,75	16,07	16,39	16,72
03	15,88	16,20	16,52	16,85	17,19
04	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
05	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
06	17,37	17,72	18,07	18,43	18,80
07	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
08	18,41	18,78	19,16	19,54	19,93
09	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,13	15,43	15,74	16,05	16,37
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,12	16,44	16,77	17,11	17,45
06	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
07	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,16	17,50	17,85	18,21	18,57
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,25	18,62	18,99	19,37	19,76
05	18,84	19,22	19,60	19,99	20,39

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,81	16,13	16,45	16,78	17,12
02	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
03	16,97	17,31	17,66	18,01	18,37
04	17,62	17,97	18,33	18,70	19,07
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49
02	19,58	19,97	20,37	20,78	21,20
03	20,26	20,67	21,08	21,50	21,93
04	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
05	21,62	22,05	22,49	22,94	23,40
06	22,35	22,80	23,26	23,73	24,20
07	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
02	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
03	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
04	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
05	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
06	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,63	14,92	15,22	15,52	15,83
02	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
03	15,33	15,64	15,95	16,27	16,60
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classes d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**
Agente ou agent de bureau, classe principale

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
02	18,33	18,70	19,07	19,45	19,84
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
06	20,72	21,13	21,55	21,98	22,42

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,47	14,76	15,06	15,36	15,67
02	14,82	15,12	15,42	15,73	16,04
03	15,16	15,46	15,77	16,09	16,41
04	15,52	15,83	16,15	16,47	16,80

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,30	15,61	15,92	16,24	16,56
02	15,82	16,14	16,46	16,79	17,13
03	16,34	16,67	17,00	17,34	17,69
04	16,91	17,25	17,60	17,95	18,31
05	17,49	17,84	18,20	18,56	18,93

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	15,51	15,82	16,14	16,46	16,79
02	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37
03	16,59	16,92	17,26	17,61	17,96
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,70	18,05	18,41	18,78	19,16

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
02	18,31	18,68	19,05	19,43	19,82
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,17	20,57	20,98	21,40	21,83
06	20,85	21,27	21,70	22,13	22,57
07	21,55	21,98	22,42	22,87	23,33

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,73	15,02	15,32	15,63	15,94
03	15,25	15,56	15,87	16,19	16,51
04	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
05	16,29	16,62	16,95	17,29	17,64
06	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
07	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	14,46	14,75	15,05	15,35	15,66
02	14,89	15,19	15,49	15,80	16,12
03	15,31	15,62	15,93	16,25	16,58
04	15,80	16,12	16,44	16,77	17,11
05	16,25	16,58	16,91	17,25	17,60
06	16,72	17,05	17,39	17,74	18,09

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,21	16,53	16,86	17,20	17,54
02	16,71	17,04	17,38	17,73	18,08
03	17,21	17,55	17,90	18,26	18,63
04	17,72	18,07	18,43	18,80	19,18
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,79	19,17	19,55	19,94	20,34
07	19,35	19,74	20,13	20,53	20,94

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
01	16,77	17,11	17,45	17,80	18,16
02	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
03	17,82	18,18	18,54	18,91	19,29
04	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Apprentie ou apprenti de métiers					
1 ^{re} année	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32
2 ^e année	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
3 ^e année	15,11	15,41	15,72	16,03	16,35
4 ^e année	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Ébéniste	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Électricienne ou électricien, classe principale	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Classe 3	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Classe 2	20,03	20,43	20,84	21,26	21,69
Classe 1	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38

Classe d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Menuisière ou menuisier	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
Peintre	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
Serrurière ou serrurier	18,03	18,39	18,76	19,14	19,52
Soudeuse ou soudeur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Spécialiste en mécanique d'ajustage	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Tuyauteuse ou tuyauteur	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Aide de métiers	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
Aide général de cuisine	14,81	15,11	15,41	15,72	16,03
Buandière ou buandier	15,08	15,38	15,69	16,00	16,32
Concierge (9 275 m² et plus)	17,93	18,29	18,66	19,03	19,41
Concierge (moins de 9 275 m²)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
Concierge de nuit (9 275 m² et plus)	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
Concierge de nuit (moins de 9 275 m²)	15,86	16,18	16,50	16,83	17,17
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
Cuisinière ou cuisinier, classe III	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
Cuisinière ou cuisinier, classe II	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
Cuisinière ou cuisinier, classe I	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
Gardiennne ou gardien	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
Jardinière ou jardinier	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	14,68	14,97	15,27	15,58	15,89
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62

ANNEXE 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 à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau provincial de relocalisation 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 soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la 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 deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute 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 cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la commission paie une allocation de deux cents dollars (200,00 \$).

Compensation pour le bail

7. La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

- b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux 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 cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est effectué par la commission scolaire d'origine et se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

La personne salariée qui s'estime lésée à la suite de l'application de cette annexe conserve son droit de grief selon la procédure prévue à l'article 9-1.00 même si la convention ne lui est plus applicable.

ANNEXE III

CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

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.

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 les cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soient et ce, quelle que soit sa durée telle que prévu à la clause 5-11.02.

Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (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 congés 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) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale 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 rembourse¹ à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

b) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

c) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement autorisés et des mises à pied temporaires prévues à la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

¹ La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement et de ces mises à pied temporaires est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et 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, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

X Invalidité

a) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

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, 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, 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, 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, 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, est basée sur son traitement régulier.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission 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 s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.
2. Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.

XII Congés de maternité (vingt-et-une (21) semaines ou vingt (20) semaines) et congé d'adoption (dix (10) semaines)

1. Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt-et-une (21) semaines ou de vingt (20) semaines pour le congé de maternité selon le cas ou de dix (10) semaine pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
2. Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 5-4.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission

Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE IV**CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2010.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir un exemplaire au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec un exemplaire au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à 6-1.15.

Dans ce cas uniquement, l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les dispositions des clauses 6-1.07 à 6-1.17 s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1^{er} juillet 2003; dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 30 juin 2003.

ANNEXE V

**GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN
VIGUEUR DE LA CONVENTION**

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention est réglé selon la procédure prévue à la convention antérieure.

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

ANNEXE VI**RELOCALISATION**

Les parties à la présente entente peuvent former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Ce comité a pour mandat :

- 1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une deuxième fois à la suite de l'application des dispositions de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de six (6) membres :

- trois (3) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

ANNEXE VII**DROITS PARENTAUX****Dispositions transitoires**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la personne salariée qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi.

Modifications relatives aux droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE VIII**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 :

1. pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
2. la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
3. la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 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 5-4.42 selon les modalités qui y sont prévues;
4. le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement hebdomadaire moyen;
5. la personne salariée visée à l'alinéa 3) du paragraphe b) de la clause 2-1.01, qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauchage, de même que la personne salariée visée par les articles 10-1.00, 10-2.00 n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.18 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.24 est sans traitement.

ANNEXE IX

CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE

1. Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme aux 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, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.
3. La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.
4. La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle jouirait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

Dispositions de concordance :

- a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, la commission paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.
 - b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention.
5. Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1, l'organisme rembourse mensuellement à la commission cinquante pour cent (50 %) du traitement de la personne salariée selon la facturation effectuée mensuellement par la commission.
 6. À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5 dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service de la commission.
 7. Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de dix (10) jours aux deux (2) autres parties.
 8. Au retour de la personne salariée à la commission, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

ANNEXE X**DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 2) DE LA CLAUSE 7-1.19**

La commission 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 sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 2) de la clause 7-1.19. À défaut d'entente écrite entre la commission et le syndicat, les dispositions du paragraphe 2) de la clause 7-1.19 de la convention s'appliquent.

ANNEXE XI

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 (1) année à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées¹ par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant quarante pour cent (40 %) du nombre d'heures régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
2. Seule la personne salariée régulière à temps plein ou la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.
3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
4. Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
5. La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.
 - a) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.
 - b) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.
 - c) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des besoins du service.
7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.
8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalue du régime.
9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
10. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à la clause 7-3.19 sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.
11. La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

12. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que 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 prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu du régime.
13. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu 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 soixante-quinze pour cent (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 7-1.23 ou 7-1.28 de la convention, selon le cas.
16. À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La Commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

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 travaillées¹ par la personne salariée est égal à ___ % de la durée de la semaine régulière de travail ou représente, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant ___ % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail, soit du _____ au _____ pour chaque année financière de l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (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 cinq (5) ans.

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

4. Nullité ou fin de l'entente

- a) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- b) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.
- c) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
- d) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue au règlement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission

Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE XII

**MAINTIEN DU RÉGIME DE JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS À LA
COMMISSION SCOLAIRE RIVERSIDE**

Pour les fins d'application de la clause 5-2.05 de la convention et sous réserve de la clause 2-1.01 g), les personnes salariées travaillant pour la Commission scolaire Riverside continueront de bénéficier du nombre de jours chômés et payés prévus au calendrier scolaire.

ANNEXE XIII PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le programme d'aménagement du temps de travail permet à la personne salariée d'améliorer sa qualité de vie. Il permet également à la commission de dégager des économies pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois.
2. Ce programme est facultatif et y sont admissibles, les personnes salariées occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
3. La commission peut, à la suite d'une demande écrite de la personne salariée, accorder une réduction du temps de travail pour une période convenue, sans toutefois excéder douze (12) mois.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

4. La commission et la personne salariée conviennent, selon une des options énumérées ci-après ou selon toute autre option possible, d'une réduction du temps de travail et de son aménagement :
 - a) **Pour le personnel de soutien technique et paratechnique et pour le personnel de soutien administratif**
 - 32 heures sur quatre (4) jours;
 - 30 heures sur quatre (4) ou cinq (5) jours;
 - 31 heures et demie sur quatre jours et demi (4 1/2).
 - b) **Pour le personnel de soutien manuel**
 - 34 heures sur quatre (4) jours;
 - 35 heures sur cinq (5) jours;
 - 36 heures sur quatre (4) jours.
 - c) Une diminution d'une journée de la semaine régulière de travail.
 - d) Une diminution du nombre de jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire soit :
 - des jours prédéterminés par mois (par exemple : 2 jours par mois);
 - ou
 - un nombre prédéterminé de jours (par exemple : 30 jours) dans le calendrier scolaire à des dates convenues.

5. Après entente avec la commission, la personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme.
6. Le traitement et tous les autres avantages sont calculés en proportion du temps travaillé durant le programme. Toutefois, la personne salariée a droit aux vacances prévues à la convention comme si elle ne participait pas au programme.

Malgré l'alinéa précédent, le statut de la personne salariée est maintenu pour la durée du programme.

7. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant sa participation au programme.
8. Pour une personne salariée assujettie à ce programme, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées en plus des heures prévues à son horaire dans la mesure où elles sont supérieures au nombre d'heures de sa semaine régulière de travail en vigueur avant le début du programme.

9. Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission continue à verser ses contributions à la CARRA pour la personne salariée qui continue à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, et ce jusqu'à un maximum de vingt pour cent du temps complet sur une base annuelle. Conséquemment, la personne salariée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.
10. Pour bénéficier du programme d'aménagement du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service à la commission ou auprès d'un autre employeur visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée concernée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce jusqu'à un maximum de trois (3) ans, tous les congés relatifs à la maternité, paternité ou adoption dont s'est prévalu une personne salariée.

11. Le programme d'aménagement du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE XIV**RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante FTQ d'une part et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XV

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET À LA RÉVISION DU TRAITEMENT DES SECRÉTAIRES D'ÉCOLE

Attendu que la révision du Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, administratif et manuel, prévoit la création, l'abolition, la modification et le remplacement de certaines classes d'emplois;

Attendu que cette révision implique le maintien et la modification de certaines échelles de traitement;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de ce qui suit :

1) Révision du Plan de classification

Un accord est intervenu entre les parties, conformément à la clause 6-1.13 de la convention, relativement à la création de nouvelles classes d'emplois ou à la modification de classes d'emplois prévues au Plan de classification, édition du 1^{er} février 2006.

2) Intégration des personnes salariées détenant la classe d'emplois d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale, ou de responsable d'un service de garde

- A) La personne salariée détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1^{er} février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.
- B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006	Classe d'emplois attribuée le 1^{er} février 2006
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

3) Intégration des personnes salariées détenant la classe d'emplois de téléphoniste dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II

- A) La personne salariée, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégrée dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1^{er} février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- B) L'intégration de la personne salariée au 1^{er} février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'elle détenait au 31 janvier 2006;
- b) si la personne salariée détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle se voit attribuer, au 1^{er} février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

- C) La personne salariée qui considère qu'elle aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emplois en vertu du paragraphe A) précédent, peut soumettre un grief à cet effet à la commission dans les 90 jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cette personne salariée.

Malgré toute autre disposition, le grief est référé, sans autre formalité, à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 et il est entendu par un des arbitres dont le nom apparaît à la clause 6-1.15.

En cas d'arbitrage, l'arbitre détermine la classe d'emplois appropriée ou l'échelon auquel la personne salariée a droit et les montants de rétroactivité, s'il y a lieu. La classe d'emplois attribuée doit exister dans le Plan de classification en vigueur le 1^{er} février 2006.

4) Création des classes d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie et d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale

La personne salariée qui exerce au 1^{er} février 2006, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie ou de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale, reçoit un avis de classement lui attribuant cette classe d'emplois. L'attribution de cette classe d'emplois ne peut entraîner une rétrogradation.

La personne salariée qui considère qu'elle aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de l'une des 2 classes d'emplois mentionnées à l'alinéa précédent peut soumettre un grief selon la procédure prévue au paragraphe C) de l'article 3.

L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

5) Rétroactivité et intégration des personnes salariées détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre

Rétroactivité du 1^{er} juillet 1998 au 31 janvier 2006

- A) Rétroactivement au 1^{er} juillet 1998, l'échelle de traitement prévue à l'article 6) de la présente annexe est attribuée à la classe d'emplois de secrétaire d'école.
- B) La détermination du taux de traitement de la personne salariée, pour chacune des périodes visées, se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998 et les périodes subséquentes¹, la commission verse à la personne salariée la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle détenait pendant cette période et le taux de traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, de l'échelon correspondant;
 - b) toutefois, si la personne salariée détenait le dernier échelon de son échelle de traitement, la commission lui verse la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle détenait pendant cette période et le taux de traitement, de l'échelon, dans la nouvelle échelle de traitement, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

¹ Lire les périodes suivantes :

du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999
du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000
du 1^{er} janvier 2001 au 20 novembre 2001
du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001
du 1^{er} janvier 2002 au 20 novembre 2002

du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003
du 1^{er} avril 2003 au 20 novembre 2003
du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004
du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005
du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

Intégration et classement au 1^{er} février 2006

- C) La personne salariée, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégrée dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1^{er} février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- D) L'intégration de la personne salariée au 1^{er} février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'elle détenait le 31 janvier 2006;
 - b) si la personne salariée détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle se voit attribuer, au 1^{er} février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués à la personne salariée, secrétaire d'école ou de centre, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emplois du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emplois fait donc partie du programme d'équité salariale de l'Intersyndical et du Conseil du trésor et, à cet effet, elle fera l'objet d'une évaluation à partir du plan d'évaluation à 17 sous-facteurs. Le cas échéant, d'autres correctifs salariaux pourraient être déterminés, comme ils pourraient l'être pour d'autres catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.

6) **Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 1998**

L'échelle de traitement révisée et applicable¹ à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

Du 1998-07-01 au 1998-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,06	14,25
2	14,47	14,69
3	14,92	15,13
4	15,37	15,57
5	15,85	16,04
6	16,34	16,51
7	16,34	17,01

Du 2002-11-21 au 2003-03-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,42	15,69
2	15,88	16,18
3	16,37	16,68
4	16,86	17,17
5	17,38	17,68
6	17,93	18,19
7	17,93	18,75

Du 1999-01-01 au 1999-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,27	14,46
2	14,69	14,91
3	15,14	15,36
4	15,60	15,80
5	16,09	16,28
6	16,59	16,76
7	16,59	17,27

Du 2003-04-01 au 2003-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,73	16,00
2	16,20	16,50
3	16,70	17,01
4	17,20	17,51
5	17,73	18,03
6	18,29	18,55
7	18,29	19,13

Du 2000-01-01 au 2000-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,63	14,82
2	15,06	15,28
3	15,52	15,74
4	15,99	16,20
5	16,49	16,69
6	17,00	17,18
7	17,00	17,70

Du 2003-11-21 au 2004-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,76	16,06
2	16,23	16,57
3	16,73	17,08
4	17,23	17,58
5	17,76	18,10
6	18,32	18,63
7	18,32	19,21

Du 2001-01-01 au 2001-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,00	15,19
2	15,44	15,66
3	15,91	16,13
4	16,39	16,61
5	16,90	17,11
6	17,43	17,61
7	17,43	18,14

Du 2004-11-21 au 2005-11-19		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,79	16,12
2	16,26	16,64
3	16,76	17,15
4	17,26	17,65
5	17,79	18,17
6	18,35	18,71
7	18,35	19,29

Du 2001-11-21 au 2001-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,02	15,25
2	15,46	15,72
3	15,94	16,20
4	16,42	16,68
5	16,93	17,18
6	17,46	17,68
7	17,46	18,21

À compter du 2005-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,81	16,21
2	16,27	16,71
3	16,77	17,21
4	17,27	17,72
5	17,82	18,26
6	18,37	18,79
7	18,37	19,35

Du 2002-01-01 au 2002-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,40	15,63
2	15,85	16,11
3	16,34	16,61
4	16,83	17,10
5	17,35	17,61
6	17,90	18,12
7	17,90	18,67

¹ Échelle de traitement du rangement 9, comportant 7 échelons, selon le système à 16 facteurs.

7) Autres dispositions

- A) L'actualisation des qualifications requises de certaines classes d'emplois ne peut avoir pour effet d'attribuer à une personne salariée une classe d'emplois, un taux de traitement ou un échelon différent de celui qu'elle détenait le 31 janvier 2006.
- B) Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification ne peut entraîner une rétrogradation.
- C) Les mouvements de personnel effectués entre le 1^{er} février 2006 et la date de la signature des présentes¹ ne sont pas remis en cause.

8) Rappel de traitement

- A) La personne salariée, secrétaire d'école, à l'emploi de la commission entre le 1^{er} juillet 1998 et la date de la signature des présentes, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.00, 5-4.00, 5-9.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 8-3.00, et 10-1.00;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} juillet 1998 et la date de la signature des présentes¹.

- B) La personne salariée, téléphoniste, intégrée dans la classe d'emplois d'agent de bureau, classe II, à l'emploi de la commission entre le 1^{er} février 2006 et la date de la signature des présentes¹, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.00, 5-4.00, 5-9.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 8-3.00, et 10-1.00;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1^{er} février 2006 et la date de la signature des présentes¹.

- C) Pour la personne salariée visée aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission à la date de la signature des présentes¹, les montants à être versés le sont au plus tard le 30 juin 2006.
- D) La commission fournit aux personnes salariées, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.
- E) Pour les personnes salariées visées aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission durant la période concernée et qui ne le sont plus à la date de la signature des présentes¹, la commission produit au syndicat une liste de ces personnes salariées dans les 120 jours de la signature des présentes¹ et précise la dernière adresse connue afin que le syndicat soit en mesure de contacter ces personnes salariées et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

La personne salariée visée à l'alinéa précédent doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les 60 jours suivant la réception de la demande de la personne salariée.

¹ Lire : date de signature des modifications à la convention collective 2005-2010.

ANNEXE XVI

DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES
ANGLOPHONES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Eastern Shores
Région 02 Du Saguenay-Lac-Saint-Jean	
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Central Québec
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 De la Montérégie	New Frontiers Riverside
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Lester-B.-Pearson
Région 07 De l'Outaouais	Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	
Région 09 De la Côte-Nord	

ANNEXE XVII

**LETTRE D'INTENTION CONCERNANT DES DÉPÔTS
ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES
DE RETRAITE (FARR)**

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans vingt (20) ans, soixante-dix pour cent (70 %) de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de trois (3) fonds distincts, soit un (1) pour le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), un (1) pour le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et un troisième (3^e) pour les autres régimes de retraite. Ces trois (3) fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la Loi sur l'administration financière (L.R.Q., c. A-6).
- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- À tous les trois (3) ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

ANNEXE XVIII**DISPOSITIONS TRANSITOIRES****SECTION I Services de garde**

Dans le cadre de l'introduction dans la convention de la notion de poste régulier en service de garde et de nouvelles dispositions à la clause 2-1.01 g) concernant les avantages sociaux et les vacances, les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) La personne salariée travaillant dans un service de garde le jour de l'entrée en vigueur de la convention ou absente en raison d'un motif prévu à la convention, autre que celle remplaçant une personne salariée absente ou une personne salariée embauchée pour un surcroît de travail, se voit reconnaître, à compter de cette date, le statut de personne salariée régulière prévu à la clause 1-2.20 si elle ne détient pas déjà un tel statut.
- 2) Malgré ce qui précède, la personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 10-3.01 de la convention collective 2000-2002 doit compléter sa période d'essai, conformément à la clause 1-2.15 avant de se voir reconnaître le statut de personne salariée régulière.
- 3) Malgré les autres dispositions de la convention, la commission maintient à la personne salariée travaillant dans un service de garde les conditions de travail prévues aux clauses 10-3.09 et 10-3.12 de la convention collective 2000-2002, entre la date de l'entrée en vigueur de la convention et le moment de sa mise à pied.
- 4) Lors du rappel au travail pour l'année scolaire 2006-2007, la personne salariée régulière travaillant dans un poste en service de garde dont le nombre d'heures de travail est supérieur à quinze (15) heures par semaine continue de bénéficier des avantages sociaux et se voit reconnaître rétroactivement au 1^{er} juillet 2006 le service actif aux fins de cumul de vacances tel que prévu aux clauses 5-6.08 et 5-6.09 de la convention.
- 5) À compter du rappel au travail pour l'année scolaire 2006-2007, la personne salariée régulière travaillant dans un poste en service de garde dont le nombre d'heures de travail est égal ou inférieur à quinze (15) heures par semaine voit son taux horaire majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et reçoit sur chaque paie, huit pour cent (8 %) de son traitement pour les vacances tel que prévu à la clause 2-1.01.
- 6) La détermination du nombre d'heures de la semaine régulière de travail afin d'établir les avantages de la personne salariée ou la compensation pour ces avantages s'effectue, pour l'année scolaire 2006-2007, lors du rappel au travail. Ce nombre est réajusté en date du 20 septembre, date prévue à la clause 7-3.31 pour la confirmation du nombre d'heures des postes réguliers de service de garde.

SECTION II Adaptation scolaire

Dans le cadre de l'introduction dans la convention de la notion de poste régulier en adaptation scolaire et de nouvelles dispositions à la clause 2-1.01 g) concernant les avantages sociaux et les vacances, les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) La personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire le jour de la signature de la convention ou absente en raison d'un motif prévu à la convention, autre que celle remplaçant une personne salariée absente ou une personne salariée embauchée pour un surcroît de travail, se voit reconnaître à compter de cette date le statut de personne salariée régulière prévu à la clause 1-2.20 si elle ne détient pas déjà un tel statut.
- 2) Malgré ce qui précède, la personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 10-4.04 de la convention collective 2000-2002 doit compléter sa période d'essai, conformément à la clause 1-2.15 avant de se voir reconnaître le statut de personne salariée régulière.
- 3) Malgré les autres dispositions de la convention, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire dont le nombre d'heures de travail est égal ou inférieur à quinze (15) heures par semaine continue de bénéficier des avantages sociaux et d'accumuler des jours de vacances en vertu des dispositions de la convention collective 2000-2002 entre la date de l'entrée en vigueur de la convention et le moment de sa mise à pied.

- 4) À compter du rappel au travail pour l'année scolaire 2006-2007, la personne salariée régulière travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire dont le nombre d'heures de travail est égal ou inférieur à quinze (15) heures par semaine voit son taux horaire majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et reçoit sur chaque paie, huit pour cent (8 %) de son traitement pour les vacances tel que prévu à la clause 2-1.01.

SECTION III Secteur régulier

Dans le cadre de l'introduction de nouvelles dispositions concernant la sécurité d'emploi à l'article 7-3.00, les avantages sociaux et les vacances à la clause 2-1.01 g) de la convention, les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Les dispositions de l'article 7-3.00 de la convention 2000-2002 concernant la sécurité d'emploi continuent de s'appliquer pour les personnes salariées régulières ne travaillant pas dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde en ce qui concerne les postes abolis en date du 1^{er} juillet 2006 en vertu des dispositions de la clause 7-3.02 de cette convention. Les dispositions de la convention collective 2005-2010 s'appliquent pour les postes abolis à une date ultérieure.
- 2) La personne salariée régulière dont le nombre d'heures de travail est égal ou inférieur à quinze (15) heures par semaine continue à bénéficier jusqu'au 30 juin suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de tous les avantages sociaux et des vacances conformément aux dispositions de la convention collective 2000-2002. À compter du 1^{er} juillet suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, cette personne salariée régulière voit son taux horaire majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et reçoit sur chaque paie, huit pour cent (8 %) de son traitement pour les vacances tel que prévu à la clause 2-1.01.

SECTION IV Durée d'emploi

Dans le cadre des nouvelles dispositions prévues à l'article 8-1.00 concernant la durée d'emploi et des dispositions prévues aux sections I et II de la présente annexe pour l'obtention du statut de personne salariée régulière, les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Les règles prévues pour le calcul de la durée d'emploi en vertu des dispositions de la convention collective 2000-2002 continuent de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2006. En date du 1^{er} juillet 2006, la durée d'emploi acquise par une personne salariée en vertu d'une convention collective antérieure est convertie en années, en mois et en jours et commence à s'accumuler sous ce format et à correspondre au temps effectivement travaillé tel que prévu aux dispositions de l'article 8-1.00 de la convention.
- 2) La durée d'emploi acquise par la personne salariée qui obtient le statut de personne salariée régulière entre la date d'entrée en vigueur de la convention et le 30 juin 2006 selon les dispositions prévues aux paragraphes 1) et 2) des sections I et II de la présente annexe est convertie en ancienneté en date du 1^{er} juillet 2006.
- 3) En procédant à la conversion prévue au paragraphe 1) ou 2) de la présente section, il ne peut être reconnu plus d'une année de durée d'emploi ou plus d'une année d'ancienneté, selon le cas, pour chaque année scolaire durant laquelle une personne salariée a acquise de la durée d'emploi en vertu des dispositions d'une convention collective antérieure. De plus, la durée d'emploi acquise par le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine en vertu des dispositions de l'article 10-2.00 de la convention collective 2000-2002 ou d'une convention antérieure doit être convertie en date du 1^{er} juillet 2006 en lui attribuant une valeur de vingt-cinq pour cent (25 %) par rapport à la valeur de la durée d'emploi calculée selon les nouvelles règles de l'article 8-1.00 ou de l'ancienneté calculée selon les règles prévues à l'article 8-1.00.
- 4) Le mode de calcul de la durée d'emploi reconnue au 30 juin 2006 pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu des dispositions de la clause 11-3.05.

ANNEXE XIX

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ÉDUCATRICES OU
ÉDUCATEURS EN SERVICES DE GARDE**

Conformément à l'article 7 de l'annexe XXVIII de la convention collective 2000-2002, les parties conviennent de poursuivre leurs travaux sur la définition des qualifications requises pour la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde.

ANNEXE XX**COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

Les parties conviennent de former, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la convention, un comité de travail relatif à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Ce comité est composé de trois (3) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- de mettre à jour les listes des arbitres apparaissant aux clauses 6-1.15 et 9-2.02 de la convention;
- d'analyser les problématiques identifiées par l'arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, relatives au système d'arbitrage des griefs;
- d'analyser toute proposition visant à améliorer l'efficacité de la procédure de règlement des griefs;
- de convenir, s'il y a lieu, des solutions appropriées.

Le comité établit ses règles de fonctionnement et fait rapport aux parties au plus tard le 30 juin 2007.