CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

d'une part,

Le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)

et

d'autre part,

la Fédération des employées et employés de services publics Inc.
(FEESP-CSN)
pour le compte des syndicats d'employées et d'employés
de soutien des commissions scolaires anglophones
du Québec qu'elle représente

2023 – 2028

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Juin 2024

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES		
1-0.00	**BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX**		
	1-1.00	But de la convention	1
	1-2.00	Définitions	1
	1-3.00	Principes généraux	9
2-0.00	**CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**		
	2-1.00	Champ d'application	10
	2-2.00	Reconnaissance	16
	2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche	17
3-0.00	**PRÉROGATIVES SYNDICALES**		
	3-1.00	Représentations syndicales	18
	3-2.00	Réunion de comités paritaires	19
	3-3.00	Libérations et congés sans traitement pour activités syndicales	20
	3-4.00	Affichage	22
	3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales	23
	3-6.00	Retenue syndicale	24
	3-7.00	Régime syndical	25
	3-8.00	Documentation	25

4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT, COMITÉ EHDAA ET PARTICIPATION DES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES OU DANS LE SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE À DIFFÉRENTES ACTIVITÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉLÈVES

4-1.00 Comité des relations du travail 28

4-2.00 Conseil d'établissement 29

4-3.00 Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) 29

4-4.00 Participation des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire à différentes activités pour répondre aux besoins des élèves 30

5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 Congés spéciaux 31

5-2.00 Jours chômés et payés 35

5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 37

5-4.00 Droits parentaux 56

5-5.00 Participation aux affaires publiques 80

5-6.00 Vacances 81

5-7.00 Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle 86

5-8.00 Responsabilité civile 89

5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle 91

5-10.00 Congé sans traitement 96

5-11.00 Congé autofinancé 99

6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 Règles de classement 101
6-2.00 Détermination de l'échelon 105
6-3.00 Taux et échelles de traitement 110
6-4.00 Personne salariée hors taux ou hors échelle 113
6-5.00 Frais de voyage et de déplacement 114
6-6.00 Primes 115
6-7.00 Location et prêt de salles 120
6-8.00 Versement de la rémunération 122

7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 Mouvements de personnel 125
7-2.00 Mise à pied temporaire 137
7-3.00 Sécurité d'emploi 139
7-4.00 Incapacité partielle 168
7-5.00 Travail à forfait 169

8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 Ancienneté 172
8-2.00 Semaine et heures de travail 175
8-3.00 Heures supplémentaires 179
8-4.00 Mesures disciplinaires 181
8-5.00 Santé et sécurité 184
8-6.00 Vêtements et uniformes 186
8-7.00 Changements technologiques 186

8-8.00 Changements informatiques 188

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 189

9-2.00 Arbitrage 191

9-3.00 Arbitrage accéléré 198

9-4.00 Arbitrage sans procureur 199

9-5.00 Médiation arbitrale 200

9-6.00 Mésentente 201

10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente 202

10-2.00 Adaptation locale de la convention 204

10-3.00 Interprétation des textes 205

10-4.00 Entrée en vigueur de la convention 205

10-5.00 Respect des droits et libertés de la personne 207

10-6.00 Annexes 207

10-7.00 Diffusion et traduction de la convention 207

10-8.00 Harcèlement psychologique 208

ANNEXES **TITRES**

Annexe 1 Taux et échelles de traitement horaires 211

Annexe 2 Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges 241

Annexe 3 Rangement des corps ou des classes d'emplois - centres de services scolaires et commissions scolaires 246

Annexe 4 Emplois-remorques 251

Annexe 5 Frais de déménagement 252

Annexe 6 Régime de congé autofinancé 255

Annexe 7 Modalités d'application du programme de mise à la retraite de façon progressive 261

Annexe 8 Programme de réduction du temps de travail 264

Annexe 9 Libérations syndicales pour fins de préparation et de négociation de la prochaine convention collective 266

Annexe 10 Classement de certaines personnes salariées 267

Annexe 11 Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention 268

Annexe 12 Relocalisation 269

Annexe 13 Jours chômés et payés 270

Annexe 14 Conditions de travail particulières à la Commission scolaire English-Montréal (CSEM) 271

Annexe 15 Régime de congés sociaux pour la Commission scolaire English-Montréal (CSEM) 272

Annexe 16 Droits parentaux 273

Annexe 17 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 274

Annexe 18 Régions et commissions scolaires anglophones 275

Annexe 19 Liste des organismes dont la loi prévoit au 1er septembre 2011 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement 276

Annexe 20 Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 277

Annexe 21 Encadrement des stagiaires 278

Annexe 22 Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés 279

Annexe 23 Accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles 283

Annexe 24 Insertion professionnelle 284

Annexe 25 Programme d'horaire comprimé pour les personnes salariées de la catégorie des emplois de soutien manuel 285

Annexe 26 Formation concernant la prévention de la violence et de l'intimidation 287

Annexe 27 Lettre d'entente relative à la prévention pour un milieu de travail sain et sécuritaire 288

Annexe 28 Postes volants 289

Annexe 29 Déploiement de 4 000 équivalents à temps complet (ETC) en soutien en classe au préscolaire 5 ans et au primaire 290

Annexe 30 Lettre d'intention relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP 293

Annexe 31 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 294

Annexe 32 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux 295

Annexe 33 Mesures transitoires 296

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Ancienneté telle que définie à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Bureau provincial de relocalisation

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires anglophones situées sur le territoire de chacune des régions du Ministère prévues à l'annexe 18. Le Ministère participe de plein droit aux activités du bureau.

1-2.05 Centre

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

1-2.06 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe 1 de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.14.

1-2.07 Commission

La commission scolaire à qui s'applique la convention.

1-2.08 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou déclaration commune notariée de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas des personnes qui vivent maritalement fait perdre le statut de conjointe ou de conjoint.

1-2.09 Convention

La présente convention collective.

1-2.10 Grief

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

1-2.11 Mésentente

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

1-2.12 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-2.13 Mutation

Mouvement d'une personne salariée 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.

1-2.14 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA)

b) Partie syndicale : La Fédération des employées et employés de services publics Inc. (FEESP-CSN)

1-2.15 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées détenant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée détenant un poste dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d’heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01 est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

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

La personne salariée peut postuler un nouveau poste de la même classe d’emplois. Toutefois, elle doit terminer sa période d’essai avec succès avant que sa nomination à un nouveau poste ne puisse prendre effet.

De plus, la personne salariée peut postuler un nouveau poste d’une autre classe d’emplois si ce poste est considéré pour la permanence. Toutefois, elle doit effectuer une nouvelle période d’essai pour ce poste.

La commission peut prolonger de trente (30) jours effectivement travaillés la période d’essai d’une personne salariée en lui fournissant au préalable et par écrit, les éléments qui sont sujets à amélioration. La commission informe le syndicat, par écrit, de la prolongation de la période d’essai.

Lorsque la 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 une 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.

Toutefois, la 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. Cependant, pour la personne salariée détenant un poste de quinze (15) heures et plus dans le secteur de l'adaptation scolaire et dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la période estivale ne constitue pas une interruption de service.

1-2.16 Personne salariée

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

1-2.17 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 une personne salariée régulière.

1-2.18 Personne salariée permanente

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a complété deux (2) années[1] à la commission dans un poste considéré pour la permanence, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce, depuis son embauche à la commission. À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, la durée de toute absence pendant laquelle le traitement n'a pas été maintenu et de toute mise à pied temporaire qui survient pendant cette période s'y ajoute.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le service actif de la personne salariée régulière dans un poste non considéré pour la permanence est computé aux fins de l'acquisition de la permanence, dans la mesure où n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi; cependant, lorsque la clause 7-1.07 s'applique, la permanence ne peut être acquise avant la fin de la période d'adaptation prévue à cette clause.

---

[1] Sans égard au nombre d'heures prévu au poste considéré pour la permanence détenu par la personne salariée, sous réserve du second alinéa de la présente clause.

1-2.19 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, des commissions scolaires ou des centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.20 Personne salariée temporaire

a) La personne salariée qui est 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 vingt (20) semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste[1] qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement candidate sur le poste, affiché conformément à la clause 7-1.11. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins de l'acquisition de la permanence débute après la période définie au premier alinéa, s'il s'agit d'un poste considéré pour la permanence.

La personne salariée temporaire qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli et elle est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

c) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet particulier.

---

[1] Le poste ainsi créé est considéré pour la permanence si la semaine régulière de travail de la personne salariée temporaire était de vingt (20) heures et plus pour le personnel de soutien technique et paratechnique et le personnel de soutien administratif, et de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes et plus pour le personnel de soutien manuel. Autrement, le poste ainsi créé est non considéré pour la permanence.

1-2.21 Personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

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

1-2.22 Personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

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

1-2.23 Plan de classification

Le Plan de classification des emplois de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, édition du 8 février 2024, et toutes les modifications ou nouvelles classes d’emplois qui pourraient être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.24 Poste

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

1-2.25 Poste considéré pour la permanence

Poste dont la semaine régulière de travail est de vingt (20) heures et plus pour le personnel de soutien technique et paratechnique et le personnel de soutien administratif.

Poste dont la semaine régulière de travail est de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes et plus pour le personnel de soutien manuel.

1-2.26 Poste non considéré pour la permanence

Poste dont la semaine régulière de travail est de moins de vingt (20) heures pour le personnel de soutien technique et paratechnique et le personnel de soutien administratif.

Poste dont la semaine régulière de travail est de moins de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes pour le personnel de soutien manuel.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste non considéré pour la permanence, en plusieurs postes non considérés pour la permanence, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.27 Poste particulier

a) Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas trente-six (36) mois à compter de la date du début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Le poste ainsi créé doit être un poste considéré pour la permanence si la semaine régulière de travail de la personne était de vingt heures (20) heures et plus[1]. Autrement, le poste ainsi créé est non considéré pour la permanence. Il est affiché, conformément à la clause 7-1.11.

La personne salariée temporaire qui occupe ce poste particulier obtient le statut de personne salariée régulière. Elle est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est, dès qu'il est comblé, mise à pied. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins de l'acquisition de la permanence débute après la période définie au premier alinéa, s'il s'agit d'un poste considéré pour la permanence.

La personne salariée régulière qui occupe ce poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, elle reprend le poste qu'elle détient.

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

- la nature du projet;
- la durée du projet et, pendant celle-ci, les périodes au cours desquelles la personne salariée sera requise;
- les effectifs qui seront requis pour le projet;
- la source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

b) Affectation particulière d'une personne salariée à un autre besoin convenu par la commission et le syndicat.

---

[1] Pour le personnel de soutien manuel, lire vingt-deux (22) heures dix (10) minutes et plus.

1-2.28 Promotion

Mouvement d'une personne salariée 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 de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.29 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée 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 de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.30 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires, les centres de services scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.31 Secteurs public et parapublic

Les commissions scolaires, les centres de services scolaires, les collèges et les établissements, tels que définis à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que la fonction publique.

1-2.32 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, des commissions scolaires ou des centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

1-2.33 Syndicat

Le syndicat à qui s'applique la convention.

1-2.34 Traitement

Le montant versé à une personne salariée, conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18, 7-3.22, 7-3.36 et 7-3.43.

1-3.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

1-3.01

La commission reconnaît l'importance du personnel de soutien, son rôle essentiel dans les activités quotidiennes des écoles et des centres et son apport significatif en regard de la qualité des services offerts aux élèves.

1-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance que l'exercice des fonctions des personnes salariées se réalise dans un contexte sécuritaire, exempt de toute forme de violence.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION[1]

2-1.01

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

A) Pour la personne salariée à l'essai

Sous réserve du paragraphe D) de la présente clause, 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; dans ce 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

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

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 1-3.00	Principes généraux
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Clause 2-2.01	Définitions
Article 2-3.00	Reconnaissance
Article 2-4.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité des relations du travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage (EHDAA)

[1] Jusqu’au 30 juin 2024, l’article 2-1.00 de la convention collective 2020-2023 s’applique.

Article 4-4.00	Participation des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire à différentes activités pour répondre aux besoins des élèves
Article 5-7.00	Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Taux et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors taux ou hors échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-6.00	Primes
Article 6-7.00	Location et prêt de salles
Article 6-8.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel
Clause 8-1.11	Ancienneté de la personne salariée temporaire
Article 8-2.00	Semaine et heures de travail
Article 8-3.00	Heures supplémentaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 10-2.00	Adaptation locale
Article 10-3.00	Interprétation des textes
Article 10-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 10-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 10-6.00	Annexes
Article 10-7.00	Diffusion et traduction de la convention
Article 10-8.00	Harcèlement psychologique
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 2	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges
Annexe 3	Rangement des corps ou des classes d'emplois - centres de services scolaires et commissions scolaires
Annexe 4	Emplois-remorques
Annexe 10	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 11	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 14	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire English-Montréal (CSEM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)

Annexe 16	Droits parentaux
Annexe 17	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 22	Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

La personne salariée temporaire voit son taux de traitement majoré de douze virgule treize pour cent (12,13 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00.

La personne salariée temporaire voit son taux de traitement majoré pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00, lequel est établi selon son ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition. Conformément au barème ci-dessous, cette indemnité lui est versée à chaque période de paie.

Ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition	**Taux (%)**
Moins de 15 ans	8,77 %
15 ans	9,25 %
16 ans	9,73 %
17 ans	10,22 %
18 ans	10,71 %
19 ans et plus	11,21 %

2) La personne salariée temporaire embauchée pour une durée préalablement déterminée de 6 mois et plus et dont la semaine régulière de travail est de vingt (20) heures et plus[1], bénéficie, en plus[2], des avantages suivants :

Article 3-1.00	Représentations syndicales
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 5-1.00	Congés spéciaux
Article 5-2.00	Jours chômés et payés
Article 5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire

---

[1] Pour le personnel de soutien manuel, lire vingt-deux (22) heures dix (10) minutes et plus.

[2] Cette personne salariée n'a toutefois pas droit à la majoration de traitement prévue au deuxième (2e) alinéa du sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, visant à compenser les avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, ni à la majoration de traitement prévue au troisième (3e) alinéa du sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, visant à compenser les vacances.

Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues au deuxième alinéa du sous-paragraphe 3) ci-dessous)
Article 5-6.00	Vacances
Article 5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle (sauf les clauses 5-9.12 à 5-9.15)
Annexe 15	Régime de congés sociaux pour la Commission scolaire English-Montréal (CSEM)

3) Cette personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires déterminés par le comité paritaire d'assurance pour une période additionnelle de dix (10) jours suivant la mise à pied. La commission perçoit la prime exigible préalablement à la mise à pied, selon les modalités convenues par le comité paritaire d'assurance.

Au cours de sa période de travail, la personne salariée bénéficie de l'article 5-4.00 selon les modalités suivantes :

a) le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant ce congé;

b) le congé de paternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de cinq (5) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.24, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de paternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de cinq (5) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.25, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant ce congé;

c) le congé pour adoption de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de cinq (5) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.33 et 5-4.34, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé pour adoption de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de cinq (5) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.35, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant ce congé;

d) la personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.45;

e) pour la personne salariée visée au sous-paragraphe 3) ci-dessus qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauche, les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.22 sont sans traitement, sous réserve de l'exception faite pour les cinq (5) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21;

f) le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;

g) au retour du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la personne salariée reprend son affectation si celle-ci existe encore.

4) Les bénéfices de la personne salariée temporaire remplaçante ayant bénéficié des avantages prévus au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) sont maintenus lors d'un retour au travail dans un même poste à la suite d'un ralentissement cyclique.

5) La personne salariée régulière mise à pied qui est rappelée pour effectuer un surcroît de travail ou un remplacement temporaire reçoit, pendant cette période d'embauche, les avantages prévus au paragraphe B) de la présente clause. Cette période n'est pas considérée aux fins de l'acquisition de la permanence.

C) Pour la personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les avantages et les bénéfices applicables sont ajustés au prorata en fonction des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.

D) Pour la personne salariée régulière détenant un poste non considéré pour la permanence

La personne salariée régulière qui détient un poste non considéré pour la permanence voit son taux de traitement majoré de douze virgule treize pour cent (12,13 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00.

La personne salariée voit son taux de traitement majoré pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00, lequel est établi selon son ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition. Conformément au barème ci-dessous, ce taux est calculé sur la base de son traitement et versé à chaque période de paie.

Ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition	**Taux (%)**
Moins de 15 ans	8,77 %
15 ans	9,25 %
16 ans	9,73 %
17 ans	10,22 %
18 ans	10,71 %
19 ans et plus	11,21 %

Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00.

Pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires dont la semaine de travail comporte moins de vingt (20) heures, la détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant les heures travaillées au cours de la première (1re) 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.

E) Pour la personne salariée occupant un poste particulier

1) La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier continue de détenir un poste, conformément à l'article 7-3.00, et est couverte par les clauses de la convention. Cette période est considérée aux fins de l'acquisition de la permanence, conformément à la clause 1-2.18, en fonction du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée est assujettie aux particularités du poste particulier qu'elle occupe quant aux articles 7-2.00 et 8-2.00.

2) La personne salariée temporaire qui occupe un poste particulier bénéficie des conditions de travail prévues au paragraphe B) de la présente clause.

2-1.02

Sauf dans le cas d'une personne salariée de soutien en disponibilité couverte ou non par le certificat d'accréditation, 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, de stagiaires ou le recours à des services d'un organisme sans but lucratif ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes d'une personne salariée régulière.

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

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

Les parties négociantes à l'échelle nationale ont 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 scolaires ou centres de services scolaires, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles ou de l'un d'eux, 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 se rencontreront de temps à autre 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 modifier une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la convention et le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

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

La liste de priorité d’embauche est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), et conformément à l’annexe XV de la convention collective 2005-2010.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Personne déléguée syndicale

3-1.01

Le syndicat peut nommer une personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins d'une unité de négociation dans un même établissement, le syndicat peut nommer une personne déléguée pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de trois (3) kilomètres.

Personne représentante du syndicat

3-1.02

Le syndicat dépose une liste des personnes représentantes du syndicat, 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 une rencontre dans le cadre de la clause 9-1.03.

Une personne représentante du syndicat 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 sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Elle peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne représentante de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

Un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause, y inclus toute libération aux fins de l'article 9-1.00. Les membres du comité de griefs peuvent être accompagnés d'une personne conseillère syndicale lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03.

3-1.03

Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque personne déléguée syndicale et des personnes représentantes syndicales dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-1.04

La personne conseillère syndicale peut participer aux rencontres des comités paritaires prévus à la convention, moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures. Exceptionnellement, le délai de préavis peut être moindre.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS PARITAIRES

3-2.01

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

3-2.02

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

3-2.03

La personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire est remboursée de ses dépenses par la partie qu'elle représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

Lorsque les réunions prévues aux clauses 3-2.01 et 3-2.02 se tiennent en dehors des heures normales de travail de la personne représentante du syndicat, la commission compense ces heures à la personne salariée à taux simple. Ces heures compensées seront utilisées en journées de congé après entente avec le supérieur immédiat.

3-2.04

La personne représentante du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle est appelée à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05

Toute personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la convention.

3-2.06

Les personnes salariées membres du comité exécutif du secteur soutien scolaire FEESP-CSN sont libérées, sans perte de traitement ni remboursement, pour participer aux rencontres conjointes prévues à l'article 2-3.00 et aux clauses 6-1.10 et 6-1.14. Un maximum de trois (3) personnes salariées bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause.

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.01

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée pour 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.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission accorde à une personne salariée pour fins d'activités syndicales un congé sans traitement à temps complet pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure. Dans un tel cas, l'article 5-10.00 s'applique sauf en ce qui concerne l'ancienneté.

La libération ou le congé sans traitement prévus à la présente clause peuvent être à temps partiel avec l'accord de la commission et selon les mêmes modalités.

3-3.02

Le syndicat ou la personne salariée doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de la personne salariée au travail et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, le tout sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.03

La personne salariée libérée en vertu de la clause 3-3.01 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.04

Dans le cas de libérations accordées en vertu du premier alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement ainsi qu'un montant forfaitaire additionnel correspondant à quinze pour cent (15 %)[1] du traitement à titre de dédommagement pour une partie des avantages sociaux[2], et ce, dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, la commission et le syndicat conviennent de la somme à être remboursée.

3-3.05

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour fins d'activités syndicales locales, pour un minimum d'une demi-journée, toute personne salariée ainsi requise par le syndicat.

3-3.06

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère pour un minimum d'une demi-journée toute personne salariée ainsi requise pour assister aux réunions officielles des organismes syndicaux suivants :

- Comité exécutif de la CSN, Bureau confédéral, Conseil confédéral, Congrès confédéral, Bureau fédéral, Conseil fédéral, Congrès fédéral, Conseil central (comité exécutif, conseil syndical, assemblée générale, congrès), Comité de coordination du secteur public et parapublic, Conseil du secteur public, Comité exécutif de la FEESP, Comité exécutif du secteur soutien scolaire, Conseil du secteur soutien scolaire.

---

[1] Toutefois, dans le cas d'une personne salariée libérée pour une libération ininterrompue de douze (12) mois, à temps complet, le syndicat ne rembourse que le montant forfaitaire de quinze pour cent (15%) du traitement, et ce, pour un nombre maximal de vingt (20) jours de vacances et treize (13) jours chômés et payés.

[2] Les avantages sociaux existants ou à venir sont notamment le Régime des rentes du Québec, le fonds des services santé, le Régime d'assurance-emploi, la CNESST, le Régime québécois d'assurance parentale, le Régime d'assurance collective, les vacances et les jours chômés et payés.

Une personne salariée obtient aussi, selon les mêmes modalités, une libération pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus.

Dans le cas d'une personne salariée désignée pour participer à un comité de travail sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus, la commission ne peut refuser une libération sans motif valable.

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement seulement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

Les parties peuvent convenir de modalités différentes de remboursement des libérations syndicales (y compris le non-remboursement, s'il y a lieu).

3-3.08

La personne représentante du syndicat qui est en mise à pied temporaire et qui, à la demande de la commission, rencontre une personne représentante de la commission dans le cadre de ses fonctions syndicales est rémunérée à taux simple pour le temps consacré à la rencontre.

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.01

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

3-4.02

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

3-4.03

Le syndicat qui a bénéficié, au cours de la dernière année de la convention collective précédente, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres continue d'en bénéficier.

Dans les autres cas, la commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation de ce service par le syndicat.

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

3-5.01

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

À la demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut avoir lieu durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

3-5.02

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

3-5.03

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

3-5.04

La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat, et ce, aux mêmes conditions. 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 fournit un local disponible, s'il en est, pour fins de secrétariat syndical à l'usage exclusif ou non du syndicat, accessible en tout temps, et ce, selon les modalités et les conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

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 l'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02

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

3-6.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées et du 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 le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

La commission peut toutefois faire remise de ces cotisations à chaque période de paie, et ce, après entente avec le syndicat.

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

3-6.04

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

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01

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 3-7.03.

3-7.02

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 3-7.03.

3-7.03

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

3-7.04

Pour fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée, embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, un formulaire d'adhésion au syndicat, conformément au régime syndical prévu ci-dessus. Cette personne salariée complète ce formulaire dès son embauche et le remet au syndicat par l'entremise de la commission. La commission doit remettre ce formulaire au syndicat dans les dix (10) jours de l'embauche de la personne salariée. Le syndicat fournit ce formulaire à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.01

En plus de la documentation qui doit être transmise, conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article. Toute documentation est transmise au syndicat en version papier ou support informatique au choix du syndicat.

3-8.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat 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, régulier permanent, régulier, temporaire), le poste ou le poste particulier occupé, la classe d'emplois et le traitement, 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.

3-8.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;

b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;

c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;

d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

3-8.04

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

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie 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.

Dans le cas où cette pratique existe déjà ou dans le cas où cette pratique existe à l'égard d'un autre groupe de personnes salariées de soutien, professionnelles ou professionnels ou enseignantes ou enseignants syndiqués, la commission transmet au syndicat une copie de tous les procès-verbaux du comité exécutif ou du conseil des commissaires, approuvés comme document public.

3-8.06

Le syndicat fournit à la commission dans les quinze (15) jours de leur nomination le nom de ses personnes représentantes, ainsi que le nom des personnes salariées qui occupent une fonction syndicale à l'intérieur des organismes syndicaux (CSN, FEESP, Secteur soutien scolaire, Conseil central) et le titre de leur fonction, le nom du comité dont elles font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-8.07

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 de maternité et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

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.

3-8.08

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission remet, sur demande du syndicat, trois (3) exemplaires d'une carte géographique de la province indiquant le découpage des commissions scolaires.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT, COMITÉ EHDAA ET PARTICIPATION DES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES OU DANS LE SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE À DIFFÉRENTES ACTIVITÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉLÈVES

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 consultatif appelé « comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) personnes représentantes syndicales et de trois (3) personnes représentantes de la commission.

4-1.03

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

4-1.04

À la demande d'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la convention, notamment, en analysant les enjeux soulevés en lien avec la charge de travail, de même qu'en identifiant des pistes de solution, et ce, à partir de l'information disponible et en respect des obligations légales relatives à la confidentialité.

4-1.05

À une réunion du comité des relations du travail, les personnes représentantes du syndicat peuvent obtenir des personnes représentantes de la commission des explications relatives à une décision de la commission touchant directement ou indirectement les personnes salariées couvertes par la convention.

4-1.06

À la demande écrite du syndicat, le comité des relations du travail est aboli, étant précisé que l'abolition du comité a pour effet de libérer la commission de ses obligations de consulter le comité.

4-2.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

4-2.01

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 (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.02

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 (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.03

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.

4-2.04

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.

4-3.00 COMITÉ CONSULTATIF DES SERVICES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS ET AUX ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)

4-3.01

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

4-3.02

À l'invitation de la commission, le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante à tout comité qui concerne les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage au sein de l'école, du centre ou de la commission.

4-3.03

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

4-3.04

Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la personne salariée désignée peut s'absenter de son travail pour assister aux rencontres d'un comité, et ce, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement par le syndicat.

4-4.00 PARTICIPATION DES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES OU DANS LE SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE À DIFFÉRENTES ACTIVITÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉLÈVES

4-4.01

La commission invite au besoin une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire, et ce, sans perte de traitement, pour participer notamment à l'élaboration ou au suivi du plan d'intervention ou du plan d'action de l'élève, à des rencontres de l'équipe-école ou de parents.

Afin de favoriser la participation de ces personnes salariées, le Ministère alloue annuellement un montant de soixante-cinq mille dollars (65 000 $), réparti entre les commissions scolaires selon le nombre de personnes salariées équivalent à temps complet (ETC)[1].

---

[1] Aux fins du présent article, on entend par ETC la sommation des heures de la semaine de travail de l'ensemble des personnes salariées divisée par la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

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 fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

   Le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

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

d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

---

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

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

La personne salariée ne peut bénéficier de ces congés que si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de l'événement;

f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour de la cérémonie soulignant le décès, si une ou un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès;

g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit 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 d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

5-1.02

La personne salariée bénéficie, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, d'un (1) jour additionnel si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès et si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée.

Si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée et si elle y assiste, celle-ci a droit à deux (2) jours additionnels.

Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

---

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

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou 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 du directeur de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement à la 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

Conformément à l’article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), une personne salariée peut s'absenter de son travail pendant un maximum de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l’enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l’état de santé d’un parent ou de toute personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu’attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

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

Ce congé peut être fractionné en demi-journées ou en journées.

Les jours ainsi utilisés sont sans traitement. Toutefois, à la demande écrite de la personne salariée, six (6) des dix (10) jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie obtenue par application de la clause 5-3.39 ou 5-3.46 ou sont sans traitement si la banque de congés de maladie est épuisée.

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

5-1.07

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et aux tempêtes de neige, et ce, après consultation du syndicat. Cette politique devient applicable à compter de la quinzième (15e) journée suivant l'expiration du délai ci-dessus prévu.

La commission peut à son choix reconduire pour la durée de la convention la politique en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention, auquel cas l'alinéa précédent ne s'applique pas.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de personnes salariées à la commission doivent être traités de façon comparable et non discriminatoire.

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

Malgré les dispositions du premier alinéa de la présente clause, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien à la date d'entrée en vigueur de la convention concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les cent vingt (120) jours de cette date.

5-1.08

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.

5-1.09

Dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut choisir de renoncer aux régimes de congés spéciaux ci-dessus décrits et reconduire le régime décrit à l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.08. Cette reconduction comprend également les arrangements locaux qui avaient été conclus, conformément à la clause 5-1.08 de cet article. Tant que le syndicat n'a pas fait connaître son choix à la commission, les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.08 continuent de s'appliquer.

L'alinéa précédent s'applique pour la commission où ce régime (1975-1979) a été maintenu au cours de la convention collective précédente.

Malgré les dispositions du premier alinéa, la clause 5-1.07 prévue au présent article s'applique indépendamment du choix exercé par le syndicat en vertu de la présente clause.

Congés pour responsabilités familiales

5-1.10

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans traitement à l'occasion d'un des événements prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.

5-1.11

La personne salariée doit informer la commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

5-1.12

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, 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. 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.

5-1.13

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou, en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

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 commission et le syndicat conviennent des modalités d'application de l'ajustement au prorata prévu au paragraphe C) de la clause 2-1.01.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er 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 :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- le lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1er juillet
- 1er lundi de septembre
- 2e lundi d'octobre
- 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre

5-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01. Dans le cas où cet ancien régime prévoyait un nombre de jours différent pour certains groupes de personnes salariées, le nombre de jours chômés et payés de la clause 5-2.01 est augmenté pour chacun des groupes de personnes salariées en cause du nombre de jours supplémentaires prévu à l'ancien régime pour ce groupe de personnes salariées.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir d'autres modalités concernant la fixation de ces jours chômés et payés supplémentaires.

5-2.04

Si ce jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

5-2.05

Si pour une personne salariée un jour chômé et payé coïncide, soit avec ses vacances, soit 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.

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 cette 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

Toute personne salariée est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité 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, et jusqu'à la date de sa retraite. La commission verse la contribution au régime d'assurance maladie de base payable pour toute personne salariée.

Toute contribution de la personne salariée aux régimes d'assurance prévus au présent article est déduite de la paie de la personne salariée.

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 chapitre.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

a) conjointe ou conjoint tel que défini à la clause 1-2.08;

b) enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, non marié 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'étudiante ou 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 (18e) anniversaire de naissance ou une étudiante ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, chapitre A-29.01, r.4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, chapitre A-13.1.1), domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou un accident du travail si la clause 5-9.10 s'applique, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement 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 et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission.

La personne salariée est considérée en invalidité pendant la période visée par l'application des dispositions des paragraphes B) et C) de la clause 5-3.31.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32)[1] jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet en fonction de la semaine régulière de travail de la personne salariée, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de sa ou son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par 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.

---

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

5-3.06

Le régime d'assurance vie s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

Le régime d'assurance maladie s'applique à compter de la date prévue par le comité paritaire d'assurance. Jusqu'à cette date, le régime d'assurance maladie applicable avant l'entrée en vigueur de la convention continue de s'appliquer.

Le régime d'assurance salaire s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

5-3.07

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

5-3.08

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

Comité paritaire d'assurance

5-3.09

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

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après l'entrée en vigueur de la convention, à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivant par la juge ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou 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

Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou 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 sa présidente ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

5-3.12

Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes selon ce qui est prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établis ne peut dépasser quatre (4). À moins d'en avoir été exempté en vertu 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 pour les personnes retraitées.

5-3.13

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

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

5-3.14

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

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés de maladie de la personne salariée, le cas échéant;

- la prestation de base ne peut être supérieure à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement que recevrait la personne salariée si elle était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas huit pour cent (8 %) par année. Cette prestation comprend toute prestation que la personne salariée peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;

- les prestations d'assurance salaire payées, en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15

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

Dans le cadre de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires prévus aux présentes, le comité paritaire d’assurance s’assure de la conformité entre le contenu du ou des contrats d’assurance groupe et les dispositions de la convention.

5-3.16

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

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

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

5-3.17

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

5-3.18

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 1er janvier qui suit la fin de la première (1re) 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 personnes assurées 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 à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.

5-3.19

Le comité confie à la partie patronale négociante à l'échelle nationale 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 négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.20

Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou 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 dépenses de fonctionnement 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.

5-3.21

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

SECTION II RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

5-3.22

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 dont les heures hebdomadaires de travail sont moindres que soixante-dix pour cent (70 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

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 d'assurance, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de 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 la ou 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 :

		Périodes	Contribution à compter du 1er avril 2023	Contribution à compter du 1er avril 2024
a)	Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :	14 jours	20,97 $	32,41 $
		annuelle	545,70 $	845,70 $
b)	Personne participante assurée seule :	14 jours	8,40 $	14,12 $
		annuelle	218,40 $	368,40 $
c)	Le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.			

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à 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 la personne participante elle-même.

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

5-3.27

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 de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent alinéa ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux 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 :

   i) qu'antérieurement, elle était assurée, à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

   ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être ainsi assurée;

   iii) 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 (1er) 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 de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base des personnes retraitées 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 personnes retraitées;

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle.

SECTION IV ASSURANCE SALAIRE

5-3.31

A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de la durée de sa semaine régulière de travail au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de la durée de sa semaine régulière de travail depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;

iv) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines, la personne salariée en invalidité qui en fait la demande obtient un congé sans traitement d’une durée maximale de douze (12) mois.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, conformément au chapitre 6-0.00, de même que les primes prévues à l'article 6-6.00 et les montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la convention collective, à l'exception des primes d'inconvénient. Ces primes et montants forfaitaires doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière principale et habituelle.

B) **Retour progressif**

Pendant la période d'invalidité, la commission peut autoriser une personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence absente depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas :

1) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la commission fait parvenir une copie de la demande au syndicat, et ce, dès sa réception;

2) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste;

3) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;

4) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée;

5) 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;

6) à la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps complet.

La commission ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

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 sa ou de son médecin traitant, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une affectation temporaire à une classe d'emplois compatible avec ses qualifications, son expérience et ses limitations. L'affectation temporaire ne peut causer le déplacement ou la fin d'emploi d'une personne salariée.

La commission informe le syndicat des tâches qui sont offertes à la personne salariée. En tout temps, la personne salariée peut exiger que cesse l'affectation temporaire sur présentation d'un avis de la ou du médecin traitant. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

Au cours de cette affectation temporaire, la personne salariée est réputée en invalidité. Cependant, elle reçoit, d'une part, son traitement ou celui de la classe d'emplois de l'affectation si celle-ci est supérieure à la sienne et, d'autre part, les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

La durée de cette affectation temporaire ne peut être supérieure à douze (12) semaines. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Une affectation temporaire n'a pas pour effet d'empêcher une personne salariée de bénéficier des dispositions encadrant le retour progressif prévu au paragraphe B) de la présente clause.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 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 au sous-paragraphe i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 5-3.46 de la convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

5-3.33

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, sont réduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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, contributions et 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 du sous-paragraphe i) 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 (61e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), doit, à la demande écrite 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 (1re) 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 (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, 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 Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard au moment où la personne salariée prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (5e) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

5-3.35

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

5-3.36

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu 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. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours; 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. Lorsque la commission décide de contester le certificat médical de la ou du médecin traitant, elle dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour en informer la personne salariée. Ce délai débute à compter du moment où l'autorité désignée par la commission reçoit le certificat médical comportant les informations demandées.

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. En cas de désaccord entre la ou le médecin de la personne salariée et celle ou celui de la commission, le syndicat ou la commission peut demander qu'une ou qu'un troisième médecin tranche le litige. Dans ce cas, les deux (2) médecins désignent la ou le troisième médecin.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, 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 convoquée à un examen médical requis par la commission est avisée au moins cinq (5) jours avant la date de l'examen.

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, 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 l'éventualité où la décision rendue selon les dispositions du chapitre 9-0.00 conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée qui se considère toujours inapte à effectuer un retour au travail obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois.

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, sept (7) jours de congé de maladie, sauf pour la première (1re) 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 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 (1re) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1er 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. Toutefois, la personne salariée peut choisir de convertir le solde de ses jours de maladie en jours de vacances annuelles.

La personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01 qui obtient un poste dont la semaine régulière de travail est celle prévue à la clause 8-2.01 voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de six (6) 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.

Aux fins d'application de la présente clause, mois complet de service signifie un (1) mois au cours duquel la personne salariée est en service actif pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois. Le nombre de jours ouvrables du mois correspond au nombre de jours ouvrables du poste qu'elle occupe.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1re) année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Si une personne salariée a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1er juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de la présente clause.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.39 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

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime applicable en vertu de la convention collective précédente, étant précisé que la personne salariée en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'elle ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

5-3.42

La personne salariée qui, au 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, et qui renonce, à cette date, à ces régimes en vertu de la clause 5-3.46, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet suivant. 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.

5-3.43

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 la clause 5-3.42 peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00, ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) 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 jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.42 de même que les jours de congé de maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus peuvent également être utilisés à raison de un 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 même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou qui 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 des jours qui peuvent être ainsi anticipés est de vingt (20) jours.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin des années 1973, 1976, 1980, 1983, 1987, 1990, 1995, 2000, 2006 et 2011, selon le cas, sont réputés utilisés à celle de ces dates qui lui est applicable, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.44

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

1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39;

2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;

3) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.45

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours monnayables obtenus par application du premier alinéa de la clause 5-3.39, et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

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

Régime particulier

5-3.46

a) La personne salariée qui, au 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, peut choisir, de bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31. À cette fin, cette personne salariée doit, avant le 30 juin suivant l'entrée en vigueur de la convention, aviser la commission par écrit qu'elle opte pour le régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31, en complétant un avis de transfert de régime d'assurance salaire.

b) Toute personne salariée qui continue à être couverte par le régime décrit à la présente clause et qui change d'employeur est considérée comme une nouvelle personne salariée et devient une participante au régime décrit à la clause 5-3.31. Cependant, le fait pour une personne salariée d'être transférée dans une autre commission scolaire à la suite d'une fusion, d'une annexion ou d'un regroupement ne constitue pas un nouvel engagement aux fins du présent paragraphe.

La personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu au paragraphe A) de la clause 5-3.31 continue d'accumuler des jours de congé de maladie au taux prévu au paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, cette personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente de son travail, au lieu des prestations prévues au paragraphe A) de la clause 5-3.31 :

i) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

ii) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement applicable à la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée au sous-paragraphe ii) ci-dessus.

Les clauses 5-3.39, 5-3.40, 5-3.42 et 5-3.45 ne s'appliquent pas dans le cas d'une personne salariée visée par le présent alinéa.

5-3.47

La personne salariée couverte par un régime particulier, qui n'utilise pas au complet ses jours de congé de maladie au cours d'une année financière accumule sans limite les jours non utilisés, sauf pour les régimes comportant une limite, celle-ci étant maintenue telle quelle.

État de la caisse de congés de maladie

5-3.48

La commission établit l'état de la caisse de congés 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.

5-4.00 DROITS PARENTAUX[1]

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-4.01

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et 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 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33.

---

[1] La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou pour adoption avant la date de la signature de la convention demeure couverte par les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention collective précédente.

5-4.02

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

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

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

5-4.04

À moins de 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

5-4.05

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

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

La personne 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 au paragraphe A) de la clause 5-4.12 et de la clause 5-4.13 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

---

[1] Aux seules fins du présent article, 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.

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

B) La personne 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 un congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

C) 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.

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

5-4.06

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

5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

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

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.47 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.07 ou 5-4.08, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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 personne 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 personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.47, par la suite.

5-4.11 Préavis

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

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

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

A) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1⁰ en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2⁰ et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1⁰ du paragraphe A) de la présente clause 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 personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

---

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

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

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

C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe A) de la présente clause. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la commission prévue au paragraphe A) de la présente clause ou, le cas le cas échéant, de ses employeurs.

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

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

---

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

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1^0 du paragraphe B) de la présente clause et le montant des 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 personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

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

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

La personne 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 au paragraphe A) de la clause 5-4.12 et à la clause 5-4.13.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, 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 :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

Le paragraphe C) de la clause 5-4.12 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.15

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 5-4.12, à la clause 5-4.13 ou 5-4.14 :

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

b) À moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

---

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

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

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

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 et de la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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 personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 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 5-4.04.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

e) Dans le cas de la personne 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 date de la mise à pied de la personne salariée.

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

Dans ces deux (2) cas, les semaines pour lesquelles la personne 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 personne salariée a droit en vertu du paragraphe A) de la clause 5-4.12, de la clause 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe A) de la clause 5-4.12, de la clause 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.16

Durant ce congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la personne 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;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

5-4.17

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

5-4.18

La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, 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 de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.52.

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 s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.19

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

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

La personne 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 des conventions collectives applicables, 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.

La personne 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 personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

5-4.21

La personne 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 (4e) 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-4.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.19. La personne salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés à ce paragraphe.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

5-4.23

La personne salariée de sexe masculin dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

5-4.24

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.27 et 5-4.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

A) Pendant le congé de paternité prévu à la présente clause, la personne salariée, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.15, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou que lui verse EDSC.

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

---

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

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

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

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

5-4.25 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-4.26

La clause 5-4.15 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.24 ou 5-4.25 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.27 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.28 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.47 durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé de paternité peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les 2e et 3e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.29

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.27 ou 5-4.28, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.30 Prolongation du congé de paternité

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.47 durant cette période.

5-4.31

Durant les congés de paternité octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.19.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

5-4.32

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

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

5-4.33

La personne salariée qui adopte une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.37 et 5-4.38, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

A) Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

---

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.15, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou que lui verse EDSC.

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

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

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

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

5-4.35 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

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 une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service[1].

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

---

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

5-4.36

Aux fins de l'application des clauses 5-4.32 et 5-4.33, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi.

5-4.37 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.38 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.47 durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les 2e et 3e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.39

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.37 ou 5-4.38, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.33, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.40 Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33 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 commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.47 durant cette période.

5-4.41

Durant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32, 5-4.33 ou 5-4.42, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.19.

5-4.42 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

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

5-4.43

La clause 5-4.15 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.34 ou 5-4.35 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.44 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou de cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou 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 d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.33 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.47.

SECTION VI CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

5-4.45

a) La personne salariée a droit à l'un 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 5-4.05;

2. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance;

3. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence 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 durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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 détenant un poste non considéré pour la permanence 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.

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 prévalue, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée 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) de la présente clause peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78)[1] semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78)[1] semaines après que l'enfant lui a été confié.

5-4.46

Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.45 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Le congé peut être fractionné en semaines si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.47durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé sans traitement à temps complet peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les 2e et 3e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.47

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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 dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01.

---

[1] Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Sous réserve d'une disposition expresse dans 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 soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

5-4.48

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé 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.

5-4.49

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

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention.

Congé pour responsabilités parentales

5-4.50

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ce congé sont les mêmes que celles prévues aux clauses 5-4.52 et 5-4.53.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.51

Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux clauses 5-4.23 et 5-4.32 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la commission.

b) Les congés visés aux clauses 5-4.24 et 5-4.33 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.33, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.52.

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 s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.52

Le congé sans traitement visé à la clause 5-4.45 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) 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. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et la commission peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

5-4.53

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. Si elle ne se présente pas au travail à la date prévue de retour, 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 soixante-cinq (65) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

5-4.54

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 présente convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue par la clause 5-4.24 ou 5-4.33.

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

5-5.00 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, 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 (10e) 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, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné.

5-5.04

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

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, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

À son retour, elle peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission peut combler de façon définitive le poste laissé vacant par la personne salariée en congé dès le début de la deuxième (2e) année du congé ci-dessus mentionné.

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 à la clause 5-6.08.

Malgré le paragraphe C) de la clause 2-1.01 et aux seules fins d'application du présent article, le service actif est la période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours. Pour la personne salariée dont les heures de travail sont inférieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, la compilation se fait au prorata.

5-6.02

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

Toutefois, à la demande de la commission, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires peut utiliser des jours de vacances avant le début de l'année financière où elles sont dues.

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

5-6.03

Aux fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'accident du travail, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois de même que les jours compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif. Dans le cas d'une mise à pied temporaire, seuls les jours au cours desquels la personne salariée aurait été en service actif, n'eût été de sa mise à pied temporaire, sont comptabilisés pour fins de computation du service actif.

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

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de départ compte pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

a) i) Avant le 1er mai de chaque année, la commission, après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat.

Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. Toutefois, une personne salariée peut demander à travailler durant cette période et prendre ses vacances, à un autre moment, sous réserve de l’approbation de la commission selon le paragraphe b) qui suit.

ii) La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique n'est pas visée par le sous-paragraphe i) précédent; cependant, la commission peut exiger de cette personne salariée la prise de dix (10) jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire, et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où ces vacances sont dues. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut exiger la prise de jours de vacances lors de la semaine de relâche.

iii) La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un des sous-paragraphes précédents prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

b) Les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, service, école ou centre en cause. La supérieure ou le supérieur immédiat doit confirmer, par écrit à la personne salariée, l'acceptation ou le refus du choix de vacances dans les dix (10) jours ouvrables de ce choix. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque l'élève ou les élèves ne sont pas présents.

Lorsque dans un bureau, service, école ou centre le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.

Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.

c) 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'est pas modifiée.

d) La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

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 par journée complète ou plus d'une journée à la fois. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, service, école ou centre en cause.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-8.00. Toutefois, il lui est versé avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle est de cinq (5) jours ou plus.

5-6.07

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

5-6.08

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

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) 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;

6) 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.

B) À compter du 1er juillet 2024 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :

1) de vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de quinze (15) ans d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition;

2) de vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a quinze (15) ans d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition;

3) de vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a seize (16) ans d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition;

4) de vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a dix-sept (17) ans d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition;

5) de vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a dix-huit (18) ans d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition;

6) de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans et plus d’ancienneté au 30 juin de l’année d’acquisition.

5-6.09

Sous réserve de la clause 5-6.03, la personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une (1) année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

Tableau du cumul des jours de vacances

	DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE					
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION	20 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	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47 à 52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53 à 58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59 à 64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65 à 70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71 à 76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77 à 82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83 à 88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89 à 94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95 à 100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101 à 106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107 à 112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113 à 118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119 à 124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125 à 130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131 à 136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137 à 142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143 à 148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149 à 154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155 à 160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161 à 166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167 à 172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173 à 178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179 à 184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185 à 190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191 à 196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197 à 202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203 à 208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209 à 214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215 à 220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221 à 226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227 à 232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233 à 241	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
242 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 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 sous-paragraphes 1 à 6 du paragraphe A) ou B) 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 sous-paragraphes 2 à 6 du paragraphe A) ou B) de la clause 5-6.08.

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, PERFECTIONNEMENT, ENCADREMENT DES STAGIAIRES ET INSERTION PROFESSIONNELLE

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation, le perfectionnement, l'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle des personnes salariées.

5-7.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée ou de celles qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la commission, notamment dans le cadre d'une réorientation professionnelle résultant de la disparition de sa classe d'emplois.

5-7.03

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

5-7.04

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement ou lorsque, à la suite d'une demande de la personne salariée, la commission l'autorise à 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.

5-7.05

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) qu'un tel 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.

5-7.06

Après consultation du comité des relations du travail ou, à la demande du syndicat, du comité paritaire de formation, de perfectionnement, d'encadrement des stagiaires et d'insertion professionnelle, la commission établit une politique de formation, de perfectionnement et d'insertion professionnelle applicable à toutes les personnes salariées.

5-7.07

Le comité paritaire de formation, de perfectionnement, d'encadrement des stagiaires et d'insertion professionnelle établit annuellement un programme de perfectionnement tenant compte des besoins exprimés par les diverses unités administratives et comportant un calendrier d'activités. Ce programme s'élabore sur la base de projets soumis par des personnes salariées, par des groupes de personnes salariées ou par la commission.

Le comité favorise le perfectionnement du plus grand nombre possible de personnes salariées et une distribution équitable des sommes d'argent disponibles en fonction des priorités qu'il se donne.

5-7.08

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.

5-7.09

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à cent dollars (100 $) par équivalent à temps complet (ETC[1]). Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

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

5-7.10

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose, pour offrir de la formation à l'ensemble du personnel œuvrant auprès des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à quatre-vingt-dix dollars (90 $) par équivalent à temps complet (ETC[1-2]). Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

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

5-7.11

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose, pour offrir de l'encadrement aux stagiaires et favoriser l'insertion professionnelle, pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à quatre-vingt-dix dollars (90 $) par équivalent à temps complet (ETC[1]). Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

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

5-7.12

Au plus tard le 30 juin de chaque année financière, la commission remet au syndicat un rapport sommaire écrit des montants alloués à la formation, au perfectionnement, à l'encadrement des stagiaires et à l'insertion professionnelle pour l'année en cours, de l'utilisation des sommes et des prévisions des sommes disponibles pour l'année financière à venir.

---

[1] Aux fins du présent article, on entend par ETC la sommation des heures de la semaine de travail de l'ensemble des personnes salariées divisée par la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

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

5-7.13

Le temps consacré au perfectionnement est rémunéré à taux simple. Cette rémunération ne peut jamais être moindre que la rémunération régulière de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, le perfectionnement suivi le soir ou la fin de semaine n'est rémunéré que s'il a été suivi à la demande de la commission.

5-7.14

La commission ne peut pas refuser les demandes de perfectionnement si les besoins du service le permettent.

5-7.15

À compter du 1er juillet 2024, une fois à tous les trois (3) ans, les personnes salariées[1] dont le Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 11) et/ou le Plan de classification exigent un cours d'appoint de secourisme d'une durée de six (6) heures, sont rémunérées, à taux simple, pour y participer. Si un tel cours ne peut être dispensé durant les heures de travail, la rémunération des personnes salariées est assumée par la commission à taux simple.

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 suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée.

---

[1] Les personnes salariées admissibles sont celles des classes d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de technicienne ou technicien en éducation spécialisée, de secrétaire d'école ou de centre, de préposée ou préposé aux élèves handicapés et de surveillante ou surveillant d'élèves.

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 intentionnelle, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites 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 que :

a) 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 une telle 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 intentionnelle 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 ces 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 une ou 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.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01

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

5-9.02

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

Dispositions diverses

5-9.03

La personne salariée doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat le plus tôt possible des circonstances entourant la lésion professionnelle; elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée.

5-9.04

La personne salariée a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix.

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 une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

Les frais de transport 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.

5-9.05

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées, tel qu'en usage actuellement.

5-9.06

Aux fins du présent article, le terme « consolidation » signifie : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé d'une personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible.

Traitement

5-9.07

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

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante :

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

Malgré la date de la consolidation, lorsqu'un retour au travail à la commission est prévu à une date ultérieure, la commission maintient le traitement de la personne salariée.

5-9.08

Sous réserve de la clause 5-9.07, la CNESST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle verse.

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

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 prévu à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.24.

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

5-9.10

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.31 s'applique si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas (cessation de l'indemnité de remplacement du revenu), la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

Par contre, pour cette personne salariée qui recevrait de la CNESST une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

5-9.11

Lorsque la personne salariée est informée par sa ou 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 la commission le plus tôt possible.

Droit de retour à un emploi convenable

5-9.12

A) La personne salariée qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) bénéficie des dispositions suivantes :

1) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est;

2) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, peut adapter le poste de cette dernière ou un autre poste vacant. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;

3) avec l'accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;

4) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

5) les dispositions du présent paragraphe A) s'appliquent malgré la clause 7-1.11.

B) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable en vertu des dispositions qui précèdent bénéficie des dispositions suivantes :

1) lorsqu'un tel poste devient disponible dans le cadre de l'article 7-1.00, la personne salariée peut soumettre par écrit sa candidature lors de toute étape prévue à la clause 7-1.11;

2) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les personnes candidates;

3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

4) le droit de la personne salariée peut s'exercer au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou au cours de l'année suivant la date de la consolidation de sa lésion professionnelle si cette échéance est la plus éloignée.

C) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable durant la période prévue ci-dessus se voit dès lors appliquer les dispositions de l'article 7-4.00.

D) À compter de la date de consolidation de la lésion professionnelle, le poste préalablement détenu par cette personne salariée devient vacant et régi par l'article 7-1.00, à moins qu'il n'ait été, depuis la lésion professionnelle, aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

5-9.13

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-9.12 ou du paragraphe B) de la clause 5-9.12 bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon la clause 6-2.18.

5-9.14

La personne salariée qui obtient un poste, conformément au paragraphe A) ou B) de la clause 5-9.12, bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit. Lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de la clause 5-9.12 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

5-9.15

La commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant l'application des paragraphes A) et B) de la clause 5-9.12 pour la réintégration à un emploi convenable.

Dispositions générales

5-9.16

La personne salariée de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient un congé sans perte de traitement.

5-9.17

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

1) la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail et

2) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle et

3) ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec la ou le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), mais dans ce cas elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport de la ou du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Les dispositions de la présente clause peuvent aussi s'appliquer pour la personne salariée visée à la clause 5-9.12.

5-9.18

La personne salariée temporaire qui s'absente en raison d'une lésion professionnelle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ si elle redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.

5-9.19

Les dispositions du présent article, et en particulier les clauses 5-9.10, 5-9.12 et 5-9.18, s'appliquent à la personne salariée dont l'absence reliée à une lésion professionnelle est en cours à la date de l'entrée en vigueur de la convention. Ceci ne peut avoir pour effet de prolonger toutefois un délai prévu à la convention.

5-9.20

La personne salariée peut s'absenter, sans perte de traitement, lorsque sa présence est requise auprès des instances prévues dans le cadre de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), et ce, pour le temps requis.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée 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.

5-10.02

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

5-10.03

Durant son absence, la personne salariée accumule son ancienneté pour une durée maximale d'un (1) mois; après cette période, elle conserve, sans l'accumuler, son ancienneté.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de son congé sans traitement.

La personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base et paie la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut, en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

5-10.04

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, conformément à l'article 7-3.00.

5-10.05

En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.06

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.

5-10.07

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel, et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne salariée régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01**.**

5-10.08

Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputée comme motif valable une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité ou, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, une demande de congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation.

Dans le cas où le perfectionnement ou la formation implique un congé à temps partiel, la commission et la personne salariée doivent s'entendre sur l'aménagement (nombre de jours et répartition) du congé. En cas de désaccord quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord quant à la répartition de ces jours de congé, la commission effectue cette répartition.

5-10.09

À sa demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs. Pour la personne salariée travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, le congé doit couvrir toute l'année scolaire. Ce congé est accessible à cette personne salariée ayant sept (7) ans de service et elle peut en bénéficier une fois par période de sept (7) ans de service. Ce congé ne peut être à temps partiel.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante, s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre, un tel congé pour la même période. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

Durant ce congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et continue de participer au régime d'assurance maladie de base en payant la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

5-10.10

La personne salariée peut, pour un motif valable, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue à la suite d'un avis écrit transmis au moins un (1) mois avant son retour.

Congé pour aide internationale

5-10.11

À sa demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, un congé sans traitement pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou du Canada. À cette fin, la personne salariée fournit les preuves pertinentes à la commission. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.

Durant son congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.

La personne salariée peut participer au régime d'assurance maladie de base et aux régimes complémentaires ainsi qu'au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.

À son retour au travail, la personne salariée se voit reconnaître, pour fins de détermination d'échelon, toute expérience pertinente acquise durant son congé pour aide internationale, conformément aux dispositions de l'article 6-2.00.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

La commission peut aussi accorder aux mêmes conditions, à une personne salariée régulière, un congé sans traitement pour exercer un travail hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide aux étrangers qu'elle juge valable.

5-11.00 CONGÉ AUTOFINANCÉ

5-11.01

Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé.

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.

5-11.02

Toute personne salariée régulière, ainsi que la personne salariée en disponibilité sont admissibles au régime de congé autofinancé.

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

5-11.03

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée, la commission peut accorder un congé autofinancé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec une copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

5-11.04

À moins d'une prolongation prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période de ce 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	**Période 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 %

5-11.05

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

5-11.06

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.

5-11.07

La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe 6.

5-11.08

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui a obtenu un congé autofinancé, en vertu d’une convention collective antérieure, 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 l'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée à cette date, le classement qu'elle détenait le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention ou à la date de son embauche, si elle est postérieure à cette date et, le cas échéant, elle se voit confirmer les divers classements qu'elle a détenus au cours de la convention collective antérieure. Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe 1 de la convention.

6-1.02

Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel impliquant une personne salariée à cette date, le classement d'une personne salariée à la date d'entrée en vigueur de la convention est celui qu'elle détenait le jour précédent.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

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

6-1.04

Dans tous les cas, l'attribution par 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.

6-1.05

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

6-1.06

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

6-1.07

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application 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 effectivement travaillés dans ce nouveau poste. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique.

Modifications dans les fonctions

6-1.08

Lorsqu'une personne salariée 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, les dispositions suivantes s'appliquent :

- la personne salariée transmet par écrit à la commission, une demande de reclassement avec copie au syndicat;

- la commission et le syndicat se rencontrent pour discuter de la demande dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de transmission;

- si la commission et le syndicat acquiescent à la demande, la clause 6-1.12 ou 6-1.13 trouve application comme si un arbitre avait rendu une décision accueillant le grief;

- 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.

À défaut de réponse satisfaisante ou d'absence de réponse de l'employeur, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. 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 la demande de reclassement.

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

6-1.09

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu de la clause 6-1.07 ou 6-1.08, 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.

6-1.10

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

a) dans les 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 de cette compensation aux fins d'application de la clause 6-1.07 ou 6-1.08;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.11

Malgré ce qui est ci-dessus prévu, 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 du poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.

6-1.12

Si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre, la commission n'a pas rétabli, en cas d'application de la clause 6-1.08, les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, ou n'a pas modifié en conséquence les fonctions de la personne salariée, en cas d'application de la clause 6-1.07, le poste devient alors un nouveau poste à être comblé selon l'article 7-1.00.

La personne salariée ainsi déplacée de son poste bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00, sous réserve qu'elle ne peut être mise à pied.

Dans un tel cas, le nom de la personne salariée, en faveur de qui la décision arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des personnes candidates prévue à l'article 7-1.00 et celle-ci est réputée posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

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

6-1.13

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut renoncer au système prévu à la clause 6-1.12 et choisir l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé en la manière ci-dessus prévue est confirmée dans ce poste.

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

6-1.14

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

6-1.15

Si, pendant les 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 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.16

Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10 et 6-1.15, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'une ou l’un des arbitres uniques suivants :

Cavé, Johanne
Lavoie, André G.
Tremblay, Frédérick
Zubrzycki, Éric-Jan

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une personne pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

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

6-1.17

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er avril 2023, à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er avril 2023 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe 1 de la convention.

Cet échelon est le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 mars 2023 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable, différente de celle à laquelle elle est intégrée, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues à la clause 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18, selon le cas.

6-2.03

À la suite de la détermination de l'échelon d'intégration dans les nouvelles échelles de traitement, et ce, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 6-2.01, la commission accorde à la personne salariée qui y a droit, par application des clauses 6-2.09 à 6-2.15, son avancement d'échelon.

À l'embauche

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 d'emplois à l'annexe 1.

6-2.06

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

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.

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

b) 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 achevé 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 (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut être récupéré par la personne salariée tant qu'elle demeure à l'emploi de la commission.

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

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

6-2.10

La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois 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 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.12

L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsqu'au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, la personne salariée a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-5.00, 5-10.00 ou de la clause 5-4.48, pour une durée excédant six (6) mois.

6-2.13

Dans le cas où un avancement d'échelon n'est pas accordé, la personne salariée en cause peut demander à la commission les motifs parmi ceux énumérés à la clause 6-2.12 qui justifient le fait que son échelon ne lui a pas été accordé.

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 promotion 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) i) Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et catégorie des emplois de soutien administratif

Elle reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) 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 versé sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de 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 :

i) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien administratif et de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors-échelle majoré du 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 un et l'échelon deux de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

ii) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son taux de traitement hors-échelle majoré du 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.

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 :

i) 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;

ii) 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) qui précède, 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, dans 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.

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 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-3.01

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux personnes salariées pour chacune des années de convention sont majorés selon les critères énumérés aux clauses 6-3.02 à 6-3.06 et apparaissent à l'annexe 1.

Paramètres généraux d'augmentation salariale

6-3.02 Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six pour cent (6,00 %[2]) avec effet le 1er avril 2023.

6-3.03 Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule quatre-vingt pour cent (2,80 %[2]) avec effet le 1er avril 2024.

6-3.04 Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule soixante (2,60 %[2]) avec effet le 1er avril 2025.

6-3.05 Période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de deux virgule cinquante (2,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2026.

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de trente-trois (33) ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 3, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

[2] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

6-3.06 Période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de trois virgule cinquante (3,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2027.

6-3.07 Ajustement salarial

A) Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

a) Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[3] ne peut être supérieure à 1,00 %;

b) Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[3] ne peut être supérieure à 1,00 %;

c) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[3] ne peut être supérieure à 1,00 %.

B) Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de trente-trois (33) ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 3, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

[2] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

[3] Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

C) Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

D) Aux fins du calcul de cette clause :

a) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

b) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

E) En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

6-3.08 Techniques d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés à la clause 6-3.10 sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

6-3.09 Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

La méthode décrite à la clause 6-3.10 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

6-3.10 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe 4 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi-remorque } = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 4.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

6-4.00 PERSONNE SALARIÉE HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

6-4.01

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 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-4.02

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

6-4.03

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

6-4.04

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

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-5.01

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 est réputée au travail durant le temps de déplacement et les dépenses réellement encourues à cette fin, lui sont remboursées sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission. Ces normes incluant les taux doivent être au moins équivalentes aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la commission.

6-5.02

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

6-5.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.06.

6-5.04

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

6-5.05

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

6-5.06 Assurances

La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins un million de dollars (1 000 000 $) pour dommages aux biens d'autrui.

6-6.00 PRIMES[1]

6-6.01

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes[2] et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale de ce qui est prévu aux clauses 6-3.02 à 6-3.06 et, le cas échéant, à la clause 6-3.07.

6-6.02 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 du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
0,80 $/heure	0,82 $/heure	0,84 $/heure	0,86 $/heure	0,89 $/heure

[1] Voir Annexe 22 « Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ».

[2] À la date d'entrée en vigueur, la convention ne contient aucune prime fixe.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires. Cette prime sera versée en même temps que la paie des personnes salariées.

6-6.03 Prime de nuit

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

	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté[1]	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté[1]	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté[1]	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires. Cette prime sera versée en même temps que la paie des personnes salariées.

Pour la personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-dessus 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 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.

---

[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 ».

6-6.04 Prime pour responsabilité additionnelle

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

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
13,12 $/semaine	13,49 $/semaine	13,84 $/semaine	14,19 $/semaine	14,69 $/semaine

b) La conductrice ou le 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 du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
1,12 $/heure	1,15 $/heure	1,18 $/heure	1,21 $/heure	1,25 $/heure

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

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
1,88 $/heure	1,93 $/heure	1,98 $/heure	2,03 $/heure	2,10 $/heure

d) La ou le concierge, affecté à un immeuble doté d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (RLRQ, chapitre M-6), a droit, à la prime hebdomadaire suivante, à la condition qu'elle ou qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou qu'il possède le certificat de compétence nécessaire :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
13,35 $/semaine	13,72 $/semaine	14,08 $/semaine	14,43 $/semaine	14,94 $/semaine

e) 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 d'une prime horaire pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
1,16 $/heure	1,19 $/heure	1,22 $/heure	1,25 $/heure	1,29 $/heure

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

À moins d'entente entre la commission et le syndicat, le supplément de traitement prévu à la présente clause doit être versé en même temps que la paie des personnes salariées. Les primes prévues à la présente clause sont versées dans les vingt (20) jours de la fin de la semaine de leur acquisition.

6-6.05 Prime de stabilisation pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

La personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires qui est tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas[1] ou plus d'une fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
6,36 $/jour	6,54 $/jour	6,71 $/jour	6,88 $/jour	7,12 $/jour

6-6.06 Prime de disponibilité

La personne salariée qui, à la demande de la commission, accepte de demeurer à sa disposition à l'extérieur de son horaire régulier de travail bénéficie d'une prime de disponibilité équivalant à une heure de travail à taux simple, après chaque période de huit (8) heures complètes de disponibilité.

Les parties locales peuvent convenir par adaptation locale des modalités d'application de cette prime.

6-6.07 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.06, 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 du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
25,18 $/visite	25,89 $/visite	26,56 $/visite	27,22 $/visite	28,17 $/visite

Lorsque deux (2) immeubles d'une même école institutionnelle ou centre sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles institutionnelles ou centres distincts.

---

[1] À compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention, les termes « le temps prévu pour prendre le repas » seront remplacés par « soixante (60) minutes ».

6-6.08

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école ou au centre pour toutes activités entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles, heures supplémentaires). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.07.

6-6.09

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission recueille une fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, des concierges de nuit et des ouvrières et des ouvriers d'entretien, classe II intéressés à effectuer ces vérifications.

Lorsque cette liste comporte plus d'une personne salariée, toute vérification de fournaise d'une école ou d'un centre doit être offerte, par ordre d'ancienneté dans chaque classe d'emplois, d'abord à la ou au concierge de l'école ou d'un centre, à la ou au concierge de nuit de l'école ou d'un centre puis à l'ouvrière ou à l'ouvrier d'entretien, classe II de l'école ou d'un centre.

Si aucune personne salariée de l'école ou d'un centre n'est inscrite sur la liste, la vérification peut être faite par une autre personne salariée d'une autre école ou d'un autre centre inscrite sur cette liste. Si aucune de ces personnes salariées n'est disponible, les dispositions prévues à la clause 6-6.07 s'appliquent.

6-6.10

Dans les cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises étaient effectuées par des personnes salariées autres que celles d'entretien ménager, la commission continue d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-6.11

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, dans ce délai, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, entre le régime en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention et celui décrit aux clauses 6-6.07 à 6-6.10.

6-7.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-7.01

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont offertes, par ancienneté, aux personnes salariées des classes d’emplois de concierge ou d’ouvrière ou d’ouvrier d’entretien, classe II ou III de l'école ou du centre. Après entente entre la commission et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée selon les dispositions qui suivent :

a) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés[1] :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
22,55 $/heure	23,18 $/heure	23,78 $/heure	24,37 $/heure	25,22 $/heure

b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage[2] :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
24,29 $/heure	24,97 $/heure	25,62 $/heure	26,26 $/heure	27,18 $/heure

c) Ces taux de traitement calculés, conformément aux deux paragraphes précédents, sont majorés de douze virgule treize pour cent (12,13 %[3]) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Quant aux vacances, cette personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de douze virgule treize pour cent (12,13 %[3]) est porté à seize virgule treize pour cent (16,13 %[3]).

Lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour une (1) heure de travail.

---

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

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

3 La disposition du paragraphe c) de la clause 6-7.01 de la convention collective 2020-2023 s’applique jusqu’au 30 juin 2024.

6-7.02

Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.

6-7.03

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

6-7.04

La commission et le syndicat peuvent convenir de remplacer le régime de location et prêt de salles ci-dessus par un régime local.

6-8.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

La paie des personnes salariées leur est versée 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.

La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1er juillet.

6-8.02

La commission doit remettre à la personne salariée, en même temps que sa paie, un bulletin de paie qui doit indiquer, notamment :

a) le nom de l'employeur;

b) la classe d'emplois de la personne salariée;

c) le nombre d'heures payées au taux normal;

d) le nombre d'heures supplémentaires payées;

e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1er janvier au 31 décembre);

f) la cotisation syndicale;

g) les retenues pour fins d'impôts;

h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;

i) les cotisations au Régime de rentes du Québec;

j) les cotisations au régime collectif d'assurance groupe;

k) la cotisation d'assurance-emploi;

l) la période concernée;

m) la déduction à une caisse d'économie, à Fondaction et à Bâtirente, s'il y a lieu;

n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;

o) tous les autres renseignements déjà fournis par la commission à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

6-8.03

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses précédentes. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, y compris la période de référence couverte par la paie.

6-8.04

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 modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-8.05

Sauf dans le cas où la CNESST émet directement à la personne salariée l'état des indemnités versées, la commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » les montants qu'elle a reçus au nom de cette personne salariée à titre d'indemnités.

La commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-8.06

a) La commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours de son départ, un état signé des montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux, desquels a été déduit de tout montant dû à la commission par la personne salariée.

b) La commission verse à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, les montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux, desquels a été déduit de tout montant dû à la commission par la personne salariée.

Cependant, si la personne conteste par voie de grief le montant dû, celui-ci ne peut être retenu par la commission avant le règlement du grief.

6-8.07

Les primes à être versées en vertu de la convention le sont avec la paie de la personne salariée dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

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 le secteur des services de garde et des milieux scolaires et à celles occupant un poste particulier.

7-1.02

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la personne salariée ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'une personne salariée ou d'une personne satisfait aux qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté.

Malgré ce qui précède, dans les cas où les autres exigences déterminées par la commission ont trait à la connaissance d'un logiciel à l'usage exclusif de la commission ou du réseau des commissions scolaires et des centres de services scolaires, la personne salariée ou la personne qui possède les qualifications requises et qui possède le plus d'ancienneté obtient le poste. Il en est de même pour une exigence ayant trait à une formation reliée à une approche pédagogique spécialisée exigée par la commission.

La personne salariée ou la personne qui obtient le poste bénéficie d'une période d'apprentissage de cinquante (50) jours de travail effectif pour permettre à la commission de mesurer la capacité de cette personne à répondre aux exigences particulières reliées à la connaissance du logiciel ou à celles ayant trait à une formation reliée à une approche pédagogique spécialisée.

Si à la fin de la période d'apprentissage, la commission estime que la personne salariée ne rencontre pas les exigences particulières, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

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'embauche, la commission utilise la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois visée.

7-1.03

La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre au moins quinze (15) jours à l'avance son projet au syndicat. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir, par entente écrite, de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation.

7-1.04

La personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emplois en vertu de la convention qui refuse un poste de cette classe d'emplois perd dès lors ce bénéfice.

La personne salariée bénéficiant d'une protection salariale qui refuse un poste comportant un nombre d'heures régulières égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait avant l'obtention de son nouveau poste perd dès lors ce bénéfice.

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 du premier (1er) jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste 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 à la 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, rétrogradation ou mutation impliquant un changement de classe d'emplois dans un poste définitivement vacant, un poste nouvellement créé ou un poste particulier, 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, rétrogradée, mutée ou mutée avec changement de classe d’emplois à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les soixante (60) jours de travail effectif de cette promotion, de cette rétrogradation, de cette mutation ou de cette mutation avec changement de classe d’emplois.

La période d’adaptation de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, rétrogradation ou mutation impliquant un changement de classe d’emplois peut être prolongée avec entente entre la commission et le syndicat dans la situation où la personne salariée est également en période d’apprentissage selon la clause 7-1.02.

L'application des alinéas précédents, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion, de cette rétrogradation, de cette mutation, ou de cette mutation avec changement de classe d’emplois. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, 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.

7-1.08

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

7-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut affecter une personne salariée d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre bureau, un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même bureau, d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.05 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette affectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

SECTION II SECTEUR GÉNÉRAL

Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail ou d’un poste particulier

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.10

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de l'abolir ou de le combler. Si la décision est à l’effet de le combler, la commission procède dans un délai qui normalement n'excède pas trente (30) jours ouvrables. À moins d’entente contraire, aucun affichage n’a lieu entre le dernier jour de classe de l’année scolaire en cours et le premier (1er) jour de classe de l’année scolaire suivante.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les quinze (15) jours de la date de prise de décision.

Cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste qui devient définitivement vacant ou qui est nouvellement créé après l'application du mécanisme général de sécurité d'emploi et avant la rentrée scolaire. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant la rentrée scolaire et comble ces postes selon la séquence prévue au paragraphe A) de la clause 7-1.11. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste définitivement vacant à compter du 1er janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir lors de l'adoption du plan d'effectif suivant.

7-1.11

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché aux endroits habituels pour une période effective d'au moins sept (7) jours ouvrables, sauf si le dernier alinéa de la clause 7-3.13 s'applique. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Une copie est transmise au syndicat.

A) Séquence

La commission procède ensuite de la façon suivante pour combler le poste :

I Poste non considéré pour la permanence

Lorsqu'il s'agit d'un poste non considéré pour la permanence, la commission procède selon les dispositions prévues au sous-paragraphe c) et, à défaut, selon les sous-paragraphes d), h), i) et j) du présent paragraphe.

II Poste considéré pour la permanence

Lorsqu'il s'agit d'un poste considéré pour la permanence, la commission procède de la façon suivante :

a) la commission comble le poste en choisissant d'abord parmi les personnes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, parmi ses personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, ainsi que parmi ses personnes salariées de la même classe d'emplois bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.22 et qui ont posé leur candidature. L'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.45;

b) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes permanentes en disponibilité du personnel de soutien. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.45;

c) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;

d) à défaut, la commission rappelle au travail la personne salariée régulière qu'elle a mise à pied et qui a conservé son ancienneté selon les dispositions de l'article 8-1.00;

e) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées à l'essai qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;

f) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;

g) à défaut, la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission scolaire ou d'un centre de services scolaire pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;

h) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées visées à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 qui ont posé leur candidature et parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui comptent deux (2) années d'ancienneté reconnues sur cette liste et qui ont posé leur candidature;

i) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les autres personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui ont posé leur candidature;

j) à défaut, la commission peut offrir le poste à une personne de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles des personnes refusées à l'une des étapes prévues à la présente clause.

B) Modalités

Les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et celles travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires sont considérées lors de l'application des sous-paragraphes a), b), c), d) et h) du paragraphe A) de la présente clause.

La personne salariée qui ne peut conserver son poste pendant sa période d'essai ou qui ne réussit pas sa période d'essai est de nouveau inscrite sur la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

Aux fins d'application des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe A) de la présente clause, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.45, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté.

La commission utilise la liste de priorité d'embauche lorsqu'elle décide de combler temporairement un poste pour la période se situant entre la création ou la vacance définitive d'un poste et l'occupation du poste par la nouvelle personne titulaire du poste.

7-1.12

L'affichage prévu à la clause 7-1.11 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre de la ou du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée ou visée 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.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la personne choisie, le nom des personnes qui ont posé leur candidature, leur ancienneté et leur classe d'emplois. Sous réserve de la clause 7-1.22, au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission procède à l'affectation de la personne salariée sur son nouveau poste.

7-1.13

Par exception aux dispositions du sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 7-1.11, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate 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 du personnel de soutien administratif et de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique sauf pour les classes d'emplois d'infirmière ou infirmier auxiliaire et de surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur; cette règle d'exception s'applique également dans le cas de la catégorie du personnel de soutien manuel, pour les classes d'emplois où de la scolarité est exigée.

Cependant, les personnes salariées faisant partie de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique 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 ou d'un poste particulier

7-1.14

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de dix (10) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.45;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre, en cumul, au sein du même bureau, service, école ou centre aux personnes salariées régulières pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire;

d) à défaut, la commission l'offre au sein du même bureau, service, école ou centre aux personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail ou une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières du service qui sont affectées dans l'immeuble où il se trouve;

e) lorsque le remplacement ou le poste particulier est d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, la commission offre le poste à l'ensemble des personnes salariées régulières;

f) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

g) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Lorsque la commission décide de combler le poste de la personne salariée qui a obtenu un poste temporairement vacant ou un poste particulier en vertu du sous-paragraphe e), la commission a le choix entre l'une ou l'autre des options suivantes :

- combler le poste selon les sous-paragraphes f) et g) de la présente clause;

  ou

- combler le poste selon la séquence prévue à cette clause.

SECTION III SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

7-1.15

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'attribution d'un de ces postes dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.16

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves peut être comblé de façon temporaire, conformément à la clause 7-1.18, et ce, jusqu'au prochain plan d'effectif prévu à la clause 7-3.24.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède selon la clause 7-1.11.

7-1.17

Malgré ce qui précède, après l'application de la mécanique de la sécurité d'emploi et jusqu'au 1er novembre, la commission doit afficher conformément à la clause 7-1.11 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures est modifié ne découlant pas de l'une ou l'autre 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'une ou d'un élève en classe régulière ou en classe spéciale;

- une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

- une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés;

b) un changement dans le transport des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

c) l'arrivée d'une nouvelle ou d'un nouvel élève dans l'établissement lequel requiert une des mesures prévues au paragraphe a) de la présente clause;

d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures, pour chaque poste nouvellement créé la situation qui le justifie parmi celles prévues à la présente clause. Lorsque la modification découle de la mise en place de services d'appui ou de mesures préventives, la commission informe le syndicat de la nature de ces mesures.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées à la présente clause, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande. Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre.

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

7-1.18

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

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.45;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre, au sein du même bureau, service, école ou centre par ancienneté, aux personnes salariées visées par la clause 7-1.19 et, en cumul, aux personnes salariées régulières pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire;

d) à défaut, lorsque le remplacement, le surcroît ou le poste particulier est d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, la commission l'offre au sein du même bureau, service, école ou centre aux personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail ou une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières du service qui sont affectées dans l'immeuble où il se trouve;

e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

7-1.19 Affectation temporaire

Lorsqu'une personne salariée travaille auprès d'une seule ou d'un seul élève et que celle-ci ou celui-ci est temporairement absent pour plus de cinq (5) jours ouvrables, elle peut être affectée temporairement à d'autres tâches de sa classe d'emplois compatibles avec ses qualifications et son expérience à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail ou de son domicile. Cette affectation ne peut donner lieu à une modification de son horaire de travail en y incluant, s'il y a lieu, son temps de déplacement excédentaire entre son domicile et son nouveau lieu de travail avant l'affectation temporaire.

Lorsque l'élève auprès de laquelle ou duquel la personne salariée travaille quitte définitivement, la personne salariée est affectée temporairement à d'autres tâches de sa classe d'emplois conformément 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.

Durant l'affectation temporaire faite à la demande de l'employeur, les frais de transport s'appliquent seulement si cela occasionne, pour la personne salariée, du kilométrage supplémentaire entre son domicile et son nouveau lieu de travail. Dans ce cas, le kilométrage excédentaire est payé au taux prévu à la politique de frais de déplacement de la commission.

L'affectation temporaire ne peut causer le déplacement ou la fin d'emploi d'une personne salariée. Toutefois, la personne salariée peut être affectée temporairement à un remplacement ou à un surcroît de travail non-comblé. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-1.18 s'appliquent.

SECTION IV SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES

Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.20

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves peut être comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.21, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.39 à 7-3.42.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède selon la clause 7-1.11.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures

7-1.21 Séquences

A) Séquence pour un travail d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire

Sous réserve de la clause 7-3.43, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures, elle procède de la façon suivante :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.45;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche; cet ajout ne doit pas entraîner de conflit d'horaire. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné;

d) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières; cet ajout ne doit pas entraîner de conflit d'horaire. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné;

e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Si le travail à combler perdure plus de cinq (5) jours ouvrables, le poste temporairement vacant ne peut plus être fractionné.

Si le poste temporairement vacant ou le poste particulier est d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, la présente séquence s'applique. Toutefois, le poste peut être comblé sans cumul.

B) Séquence pour un travail de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire

Sous réserve de la clause 7-3.43, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de deux (2) jours ouvrables, elle offre le poste en entier de la façon suivante :

a) la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières;

b) à défaut, la commission l'offre à la personne salariée inscrite sur la liste d'admissibilité qui a le moins d'heures de travail effectuées à titre de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire. Au début de l'année scolaire, le calcul des heures de travail effectuées est remis à zéro;

c) à défaut, la commission l'offre en promotion aux personnes salariées régulières du secteur des services de garde et des milieux scolaires;

d) à défaut, la commission l'offre aux personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Liste d'admissibilité

Pour être inscrite sur la liste d'admissibilité, la personne salariée doit posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

La liste doit contenir un nombre de personnes salariées se situant entre dix pour cent (10 %) et trente pour cent (30 %) du nombre de postes de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire. La commission procède à un affichage pour offrir, par ancienneté, la ou les places disponibles sur la liste si le nombre de personnes salariées inscrites est inférieur à dix pour cent (10 %). La personne salariée qui refuse trois (3) fois une offre de travail voit son nom rayé de la liste pour le reste de l'année scolaire.

Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes.

7-1.22 Poste particulier

La personne salariée qui occupe un poste particulier peut postuler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. Si elle obtient le poste, elle choisit de demeurer affectée à son poste particulier ou d'occuper le poste obtenu. Toutefois, si la personne quitte le projet avant terme, la commission offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche ou à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne. Sa période d'adaptation ou d'essai débute au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier mais dont le poste est aboli bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00. Toutefois, elle demeure affectée à son poste particulier.

La personne salariée temporaire dont le poste particulier prend fin est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, la personne salariée bénéficie de l'article 7-3.00 à la suite de l'abolition définitive de son poste, laquelle doit s'effectuer, conformément aux dispositions du plan d'effectif.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique le devient, la personne salariée concernée bénéficie de l'article 7-3.00 au même titre que toute personne salariée dont le poste est aboli, à moins qu'elle avise par écrit la commission dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis prévu à la clause 7-2.05, qu'elle entend se prévaloir de l'une des formules suivantes, à son choix :

a) 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 travail;

b) d'une mise à pied temporaire.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée non permanente dans le délai imparti et si elle ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à l'article 7-3.00, cette personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement.

7-2.03

Après consultation du syndicat avant le 1er 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 et du secteur des services de garde et des milieux scolaires, excéder cinquante-cinq (55) jours ouvrables. Cette période de mise à pied doit être continue et se situer entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. Lorsque la commission accepte de reporter la date de mise à pied d'une personne salariée afin de lui permettre de prendre des jours de vacances, cette décision ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période de mise à pied de cette personne salariée.

Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ainsi qu’au secteur de l’adaptation scolaire, cette période de mise à pied doit être continue et se terminer au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la rentrée des élèves. De plus, la commission favorise, en fonction de ses besoins, la présence au travail de ces personnes salariées lors des journées pédagogiques de la fin de l’année scolaire.

7-2.04

A) Dans le cas du personnel affecté aux cafétérias, la commission peut procéder à la mise à pied temporaire entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante.

S'il y a fermeture d'une cafétéria durant le temps des fêtes (période des fêtes durant laquelle les élèves ne dînent pas à l'école), la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu 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 vertu de l'article 5-6.00.

B) Dans le cas du personnel travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la commission peut procéder à la mise à pied temporaire ou à la réduction du nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne salariée travaillant dans un service de garde entre le 5 juin d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. S'il y a fermeture d'un service de garde durant le temps des fêtes, la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu 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 vertu de l'article 5-6.00.

7-2.05

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

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.06. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, elle l'informe de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins deux (2) semaines avant la date effective de celle-ci. Une copie de l'avis est également transmise au syndicat.

7-2.06

Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité, conformément à l'article 7-1.00, toute personne salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter le surcroît de travail ou le poste temporairement vacant qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.05. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la convention.

7-2.07

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 à la fin de la période de mise à pied temporaire.

7-2.08

En outre, cette personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie si elle le désire, de l'assurance maladie de base et, si elle est applicable, de l'assurance dentaire. Sa quote-part de la prime annuelle d'assurance maladie et d'assurance dentaire est répartie sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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 dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

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 autres 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.

Le rappel au travail dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires se fait par service de garde et par ancienneté.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'application du présent article ne peut entraîner de promotion.

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

7-3.03

La commission peut, le cas échéant, répartir les tâches d'un poste aboli aux personnes salariées en place. Toutefois, cette répartition ne peut avoir pour effet d'occasionner un fardeau de tâche excessif à ces personnes salariées.

7-3.04

Dans le cas d'événement de force majeure entraînant la fermeture totale ou partielle d'un immeuble ou d'un service de garde, la commission peut affecter temporairement les personnes salariées visées par cette fermeture totale ou partielle, et ce, jusqu'à ce que les personnes salariées puissent réintégrer leur poste ou jusqu'à ce que les postes en cause soient abolis.

7-3.05

En aucun cas, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

Lorsque la convention fait obligation à une personne salariée permanente d'accepter un poste situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, cette obligation existe dès que le poste offert se situe à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de l'un ou de l'autre de ces lieux.

7-3.06

Dans le cadre du présent article, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste non considéré pour la permanence.

SECTION II SECTEUR GÉNÉRAL

Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières

Plan d'effectif

7-3.07

La commission adopte, au plus tard le 15 mai de chaque année financière, un plan d'effectif pour l'année financière suivante. Ce plan ne couvre pas les postes dans le secteur de l'adaptation scolaire, les postes dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, les postes particuliers de même que les affectations visées par les surcroîts de travail

La commission soumet obligatoirement au syndicat, au plus tard le 1er mai de chaque année financière et au moins sept (7) jours avant son adoption, un projet de plan d'effectif pour fins de consultation.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission crée, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves, des postes avec le plus grand nombre d'heures possible et comportant des horaires continus, notamment en fusionnant les postes compatibles de la même classe d'emplois. La commission n'est pas tenue de fusionner ou de créer des postes si cela a pour effet d'occasionner du temps de déplacement, des frais de déplacement ou un conflit d'horaire ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

7-3.08

Le plan prend effet le 1er juillet d'une année financière et vaut pour l'année financière en cause. Le plan est remis au syndicat au moment de son adoption et doit comprendre les éléments suivants :

a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;

b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application des clauses 7-1.10 et 7-3.10, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :

   1) baisse significative de clientèle[1];
   2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe c) de la clause 7-3.09;

---

[1] La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;
4) modification de services spécifiques à rendre;
5) réduction de services spécifiques à rendre;

c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.22;

d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;

e) l'identification des contrats à forfait à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause.

7-3.09

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente et le syndicat en est informé avant la consultation du plan d'effectif prévue à la clause 7-3.07 :

a) le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel[1];

b) le poste est transféré entre cinq (5) et quinze (15) kilomètres de son lieu actuel[1].

Dans ce cas, la commission offre par écrit à la personne salariée titulaire du poste, avec copie au syndicat, la possibilité de conserver son poste ou de le voir aboli. La réponse écrite de la personne salariée est transmise à la commission, laquelle envoie une copie au syndicat, dès la réception. À défaut de réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de cette offre, la commission n'abolit pas le poste concerné et la personne salariée est alors transférée;

c) 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;

d) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

e) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;

---

[1] Le transfert de la clientèle n'est pas un motif de transfert de poste sauf si toute la clientèle d'un établissement est transférée à un autre établissement.

f) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.10

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif.

Sous réserve de la clause 7-1.10, toute modification au plan d'effectif, à compter de son adoption, visant à abolir d'autres postes que ceux identifiés au paragraphe b) de la clause 7-3.08 doit, pour être effectuée, faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

7-3.11

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 indiquant le motif de l'abolition, à titre indicatif seulement. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.12

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants du mécanisme de sécurité d'emploi s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif du secteur général.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée 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 7-3.15 à 7-3.19 est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.13

La commission peut convoquer une séance d’affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés sont comblés.

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 et le syndicat doivent convenir des modalités qui s’appliquent en cas d’absence de la personne salariée.

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 sont comblés conformément à la clause 7-1.11. Toutefois, ces postes sont affichés durant cinq (5) jours ouvrables et ils ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

7-3.14

Dans le cadre de l'application du plan d'effectif, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes du bassin prévu à la clause 7-1.10 qu'elle décide de maintenir, les postes nouvellement créés de même que les postes des personnes salariées qui confirment leur retraite et qui ne reviennent pas dans leur poste après l'entrée en vigueur du plan d'effectif. Le fait d'inclure ces postes, dans la banque de postes vacants, ne peut empêcher l'application de la clause 7-3.44, ni faire perdre à la personne salariée un autre avantage auquel elle aurait normalement eu droit.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de postes abolis dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires. Leurs postes deviennent vacants et sont ajoutés à la banque de postes vacants, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis dans la classe d'emplois.

Malgré ce qui précède, au lieu de la déclarer excédentaire, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai, sous réserve de la clause 7-3.19.

Dans le cas où le poste à abolir est celui de la personne salariée la moins ancienne, celle-ci est alors déclarée excédentaire.

7-3.15

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

1) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;

   ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un des choix prévus ci-dessus du fait qu'elle est la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois, les dispositions de la clause 7-3.17 s'appliquent.

7-3.16

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.15 choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

7-3.17

La personne salariée régulière, déclarée excédentaire de sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.14 doit, à son choix :

1) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

   ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.18

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.17 ou en vertu de la présente clause, 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) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

      ou

   2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.19

A) 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 détient un poste considéré pour la permanence et le poste disponible est non considéré pour la permanence;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

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. La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.16 et, à défaut, de la clause 7-3.17. La personne salariée initialement déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant en raison de la présente clause.

B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant 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 détient un poste considéré pour la permanence et le poste disponible est non considéré pour la permanence;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois et dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.17 ou 7-3.18, selon le cas.

C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut détenir un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.17 à 7-3.19 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.20

Toutefois, lorsque dans l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.19, il existe un poste vacant considéré pour la permanence à combler dans la classe d'emplois où le poste est aboli ou dans la classe d'emplois où la personne salariée est tenue de déplacer, les dispositions ci-dessous s'appliquent, et ce, malgré la clause 7-1.11 :

a) la commission offre par ordre d'ancienneté le poste vacant aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que la personne salariée dont le poste est aboli;

b) ensuite, la commission offre par ordre d'ancienneté ce poste laissé vacant par application du paragraphe a) précédent aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que telle personne salariée dont le poste est aboli.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que le dernier poste disponible respecte les conditions suivantes :

- le poste disponible est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière du domicile ou du lieu de travail de la personne salariée qui est tenue d'accepter le poste;

- le poste est considéré pour la permanence;

- la personne salariée tenue d'accepter le poste possède les qualifications requises et répond aux autres exigences du poste.

7-3.21

En aucun cas, la personne salariée régulière déplacée ne peut être une personne salariée temporaire embauchée dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'une personne salariée temporaire qui remplace une personne salariée temporairement absente, l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.20 se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire remplaçante.

Protection salariale

7-3.22

a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue de détenir, dans le cadre des clauses 7-3.14 à 7-3.20, un poste considéré pour la permanence dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail et/ou un poste considéré pour la permanence à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :

1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse.

   Au cours de cette période, cette personne salariée peut poser sa candidature au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 sur un poste de sa classe d'emplois comportant au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle occupait immédiatement avant l'obtention du nouveau poste;

2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-1.11. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.45.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.17 à 7-3.19, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mouvement de personnel, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-1.11.

SECTION III SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières

7-3.23

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

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée 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 7-3.28 à 7-3.33 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03, mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Plan d'effectif

7-3.24

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission crée, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves, des postes avec le plus grand nombre d'heures possible et comportant des horaires continus, notamment en fusionnant des postes compatibles de la même classe d'emplois. La commission n'est pas tenue de fusionner ou de créer des postes si cela a pour effet d'occasionner du temps de déplacement, des frais de déplacement ou un conflit d'horaire ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Dans le cadre de l'établissement des postes en adaptation scolaire, à l'exclusion des postes de préposées ou préposés aux élèves handicapés, la commission doit prévoir que les postes comportent, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission adopte, au plus tard le 20 août de chaque année financière, un plan d'effectif obligatoirement soumis au syndicat cinq (5) jours avant son adoption pour fins de consultation. Ce plan vaut pour l'année financière courante.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.05, à une nouvelle affectation de la personne salariée;

b) la commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

7-3.25

Le plan doit comprendre les éléments suivants :

a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;

b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application de la clause 7-3.24, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :

   1) baisse significative de clientèle[1];
   2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe c) de la clause 7-3.26;
   3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;
   4) modification de services spécifiques à rendre;
   5) réduction de services spécifiques à rendre;

c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.36;

d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause. La commission transmet à la personne salariée un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours de la date effective de l'abolition de son poste. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

---

[1] La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

7-3.26

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente et le syndicat en est informé avant la consultation du plan d'effectif prévue à la clause 7-3.24 :

a) le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel[1];

b) le poste est transféré entre cinq (5) et quinze (15) kilomètres de son lieu actuel[1].

Dans ce cas, la commission offre par écrit à la personne salariée titulaire du poste, avec copie au syndicat, la possibilité de conserver son poste ou de le voir aboli. La réponse écrite de la personne salariée est transmise à la commission, laquelle envoie une copie au syndicat, dès la réception. À défaut de réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de cette offre, la commission n'abolit pas le poste concerné et la personne salariée est alors transférée;

c) 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;

d) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

e) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;

f) les heures du poste sont majorées de vingt pour cent (20 %) ou moins. Cette majoration peut être effectuée une seule fois, tant que le poste ne fait pas l'objet d'une abolition ou tant qu'il n'est pas offert en séance d'affectation ou par affichage. Cette majoration n'a pas pour effet de transformer un poste non considéré pour la permanence en un poste considéré pour la permanence et ne peut, pour un poste considéré pour la permanence, excéder la durée de la semaine régulière de travail;

g) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.27

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

---

[1] Le transfert de la clientèle n'est pas un motif de transfert de poste sauf si toute la clientèle d'un établissement est transférée à un autre établissement.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières

7-3.28

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'élaboration et de l'application du plan d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

7-3.29

Les clauses 7-3.30 à 7-3.33 s'appliquent de façon concomitante.

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 séance doit se faire au plus tard dans la semaine complète qui précède la rentrée scolaire des élèves et la convocation doit être expédiée aux personnes salariées concernées avec leur avis de mise à pied. Lors de la séance :

- la commission fournit les renseignements généraux relativement à la clientèle visée par le poste ainsi que ceux mentionnés au premier alinéa de la clause 7-1.12;

- une personne des services éducatifs est présente afin de répondre aux questions relatives à la clientèle.

De plus, chaque fois qu’une personne salariée choisit un poste vacant, le mouvement de personnel est interrompu et le poste ainsi libéré est offert aux personnes salariées ayant plus d’ancienneté que cette dernière, étant entendu que la personne salariée peut exercer son choix plus d’une fois.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins cinq (5) jours.

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 et le syndicat doivent convenir des modalités qui s’appliquent en cas d’absence de la personne salariée.

7-3.30

Les postes prévus au plan d'effectif ainsi que ceux libérés en cours de séance sont comblés de la façon suivante :

a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, est considéré comme un poste vacant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est supérieure aux paramètres prévus au paragraphe f) de la clause 7-3.26;

b) la personne salariée dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;

c) la commission offre les postes vacants aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois :

- les personnes salariées dont le poste est aboli;
- les personnes salariées présentes à la séance;
- les personnes salariées en disponibilité;
- les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
- les personnes salariées qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale, ni protection de classe d'emplois.

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.45, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficie d'une protection salariale.

Dans le cadre des clauses 7-3.30 à 7-3.33, la personne salariée qui se voit offrir un poste dont la semaine de travail comporte quinze (15) heures ou moins peut le refuser. Dans ce cas, elle est considérée être une personne salariée régulière mise à pied aux fins de l'application du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 et son nom est inscrit sur la liste de priorité d'embauche à son rang d'ancienneté.

7-3.31

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

a) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;

ou

b) choisir un poste vacant selon la clause 7-3.30.

B) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède doit, à son choix :

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou

b) choisir, selon la clause 7-3.30, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.32

A) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-3.31 doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.31;

b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.31 doit :

- choisir un poste vacant selon la clause 7-3.31.

C) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède ou la personne salariée déplacée en vertu de la présente clause doit, à son choix :

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou

b) choisir, selon la clause 7-3.31, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.33

A) 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 détient un poste considéré pour la permanence et le poste disponible est non considéré pour la permanence;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

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.

La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.32.

B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant 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 détient un poste considéré pour la permanence et le poste disponible est non considéré pour la permanence;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.32.

C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut détenir un poste 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, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.31 à 7-3.33 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.34

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

7-3.35

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.30 à 7-3.33 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

Protection salariale

7-3.36

a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue de détenir, dans le cadre des clauses 7-3.30 à 7-3.33, un poste considéré pour la permanence dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine de travail et/ou un poste considéré pour la permanence à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :

1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse;

2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.45.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.31 à 7-3.33, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mouvement de personnel, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste.

SECTION IV SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES

Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières

7-3.37

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

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 et le syndicat doivent convenir des modalités qui s’appliquent aux personnes salariées régulières absentes au moment du mécanisme de sécurité d’emploi.

La commission peut convoquer une séance d‘affectation au cours de laquelle les postes vacants, nouvellement créés et libérés sont comblés. La convocation doit être expédiée aux personnes salariées concernées avec leur avis de mise à pied.

De plus, chaque fois qu’une personne salariée choisit un poste vacant ou nouvellement créé, le mouvement de personnel est interrompu et le poste ainsi libéré est offert conformément à la clause 7-3.39 aux personnes salariées ayant plus d’ancienneté que cette dernière, étant entendu que la personne salariée peut exercer son choix plus d’une fois.

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

7-3.38

Dans le cadre de l’élaboration des postes dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la commission doit tenir compte des éléments suivants :

- sous réserve des besoins de l’organisation, du service et des élèves, les postes sont créés avec le plus grand nombre d’heures possible et des horaires en continu, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01;

- les postes doivent inclure, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d’organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l’équipe école et pour le suivi auprès des parents ou d’autres intervenants;

- la commission forme les groupes en respect du Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I 13.3, r. 11); elle doit tenir compte de la présence des élèves handicapés ou en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage (EHDAA).

7-3.39

A) L'affectation des personnes salariées régulières 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.

Malgré ce qui précède, un poste nouvellement créé dans la classe d’emplois d’éducatrice ou d’éducateur en milieu scolaire, classe principale, après la séance d’affectation de l’année scolaire précédente, est offert aux personnes salariées dans le service de garde concerné. À défaut d’être ainsi comblé, le poste est offert selon le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la présente clause.

b) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste dans chaque service de garde.

c) La commission offre les postes par service de garde et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées.

B) À la suite de l'application du paragraphe précédent :

a) **Poste de technicienne ou de technicien en service de garde et en milieu scolaire**

Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.12, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants de techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire.

La commission choisit, parmi les techniciennes ou techniciens réguliers non rappelés et, par la suite, parmi les autres personnes salariées régulières du secteur des services de garde et des milieux scolaires.

b) **Poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale**

Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.12, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants d'éducatrices ou d'éducateurs en milieu scolaire, classe principale.

Au plus tard le 15 octobre, la commission choisit parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale réguliers non rappelés et celles et ceux ayant fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission ainsi que parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire ayant manifesté leur intention de rétrograder. Par la suite, la commission choisit parmi les autres personnes salariées régulières du secteur des services de garde et des milieux scolaires.

c) **Poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire**

Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.12, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire.

Au plus tard le 15 octobre, la commission choisit parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire réguliers non rappelés et les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire réguliers qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission ainsi que parmi les autres personnes salariées régulières du secteur des services de garde et des milieux scolaires ayant manifesté leur intention de rétrograder.

d) La personne salariée visée à la clause 7-3.43 doit :

i) choisir un poste vacant, nouvellement créé ou libéré de sa classe d'emplois offert dans le cadre du sous-paragraphe a), b) ou c) précédent, sous réserve de la clause 7-3.05. Elle bénéficie alors d'une priorité pour combler ce poste;

ii) à défaut, déplacer la personne salariée non permanente détenant un poste considéré pour la permanence 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.

Dans le cas où la technicienne ou le technicien en service de garde et en milieu scolaire n'a pas pu bénéficier des sous-paragraphes i) et ii) précédents elle choisit, selon son ancienneté un poste vacant, nouvellement créé ou libéré lors de la séance d'affectation d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale ou, à défaut, d'éducateur ou d'éducatrice en milieu scolaire. Elle bénéficie alors d'un droit de retour à la prochaine séance d'affectation annuelle.

La personne salariée déplacée en vertu du sous-paragraphe ii) précédent choisit un poste, conformément au sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe B) de la présente clause. À défaut, elle est mise à pied.

7-3.40

A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application à la clause 7-3.39 est mise à pied si elle est non permanente.

B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste considéré pour la permanence est mise en disponibilité.

7-3.41

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.39 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

À la suite de la séance d'affectation ou d'affichage de postes, la commission offre à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire. L'affectation temporaire de la personne salariée se termine, au plus tard, à la fin de l'année scolaire en cours. Le poste laissé vacant est comblé selon la clause 7-1.21. Toutefois, dans le cas d'un poste de technicienne ou de technicien en service de garde et en milieu scolaire, le remplacement se termine au retour de la personne salariée remplacée.

7-3.42

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 7-3.39.

Au 30 septembre, la commission remet au syndicat les informations suivantes :

- la liste des personnes salariées rappelées par service de garde en précisant le nombre d'heures et l'horaire de travail de chacun des postes de même que le nom de celles visées par la clause 7-3.43;

- la liste des postes vacants et des nouveaux postes avec le nombre d'heures et l'horaire de travail;

- la liste des personnes salariées régulières non rappelées par service de garde;

- le nombre d'élèves inscrits par service de garde (réguliers et sporadiques);

- la liste d'ancienneté officielle.

Protection salariale

7-3.43

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 de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail.

Il en est de même pour la personne salariée permanente tenue de détenir, dans le cadre du paragraphe B) de la clause 7-3.39, un poste du secteur des services de garde et des milieux scolaires dans une classe d'emplois inférieure. Cette personne salariée voit son salaire protégé sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente. Elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mouvements de personnel et bénéficie d'un droit de retour à la prochaine séance d'affectation annuelle. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.45.

Malgré ce qui précède, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée considéré pour la permanence, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.21, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection salariale peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

SECTION V MESURES VISANT À RÉDUIRE LES MISES EN DISPONIBILITÉ

7-3.44

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées permanentes mises en disponibilité ou à être mises en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite aux conditions suivantes :

1) ce congé est un congé avec traitement d'une durée maximale de douze (12) mois; il peut être réparti sur deux (2) années avec l'accord de la commission;

2) ce congé de préretraite compte comme service aux fins du régime de retraite présentement en vigueur;

3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit, à la fin du congé, à la retraite;

4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;

5) pendant le congé de préretraite, la personne salariée ne peut être embauchée chez un employeur des secteurs public et parapublic.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus accorder un congé de préretraite à une personne salariée, selon les mêmes conditions.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La commission accorde également une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

Une personne salariée permanente visée aux alinéas qui précèdent ne peut bénéficier de la prime de séparation lorsque sa démission est suivie d'un engagement dans le secteur de l'éducation dans les douze (12) mois qui suivent la date effective de sa démission. De même, cette personne salariée ne peut jamais recevoir une prime de séparation plus d'une fois dans le secteur de l'éducation. La personne salariée qui bénéficie d'une prime de séparation et qui veut revenir dans le secteur de l'éducation, et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'obtention d'une prime de séparation, doit rembourser la prime à l'employeur qui la lui a accordée.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service 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 permanente le jour précédant son départ de la commission.

C) Transfert de la permanence et de l'ancienneté lors d'une relocalisation volontaire

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission scolaire ou un centre de services scolaire qui l'embauche si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité.

Pour se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, une personne salariée permanente doit faire une demande écrite à sa commission sur un formulaire qu'elle lui fournit. Sur réception, la commission en transmet une copie au Bureau provincial de relocalisation.

D) Recyclage

La commission peut exiger d’une personne salariée en disponibilité qui n’est pas affectée dans un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier de suivre une formation afin d’accroître ses chances de réintégrer un poste dans l’unité de négociation. Si la personne salariée accepte, elle demeure en disponibilité tant et aussi longtemps qu’elle n’a pas obtenu un poste. La formation offerte doit correspondre aux besoins de la commission ainsi qu’aux aptitudes et capacités de la personne salariée déterminées à la suite d’un test psychométrique approprié.

Si la personne salariée refuse, l'offre de recyclage est faite par ancienneté aux personnes salariées régulières détenant un poste considéré pour la permanence de la même classe d'emplois dont le poste, temporairement libéré, permet à la commission d'y affecter la personne salariée en disponibilité conformément au premier alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.45. Dans ce cas :

1) la personne salariée qui accepte l'offre voit son traitement maintenu durant la période de recyclage, comme si elle était demeurée au travail. Cette période est comprise entre le dernier jour de travail précédant son recyclage et le premier (1er) jour de travail qui suit. Si cette personne salariée ne réintègre pas le travail à titre de détenteur d'un poste régulier considéré pour la permanence dont la rémunération est au moins égale à celle maintenue durant le recyclage, elle peut réintégrer son poste d'origine. La commission peut toutefois lui offrir de maintenir son traitement dans un autre poste obtenu en vertu de la convention en comblant la différence.

   Lorsque la personne salariée a terminé son recyclage, qu'elle a obtenu un poste conformément au premier alinéa du sous-paragraphe 1) et qu'elle a terminé avec succès sa période d'adaptation et sa période d'apprentissage, s'il y a lieu, son poste d'origine est alors considéré définitivement vacant et les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent au mouvement de personnel suivant;

2) si aucune personne salariée régulière détenant un poste considéré pour la permanence de la même classe d'emplois n'accepte l'offre de recyclage, la personne salariée en disponibilité doit l'accepter. À défaut d'accepter cette offre écrite dans un délai de sept (7) jours, la personne salariée renonce à tous ses droits en tant que personne salariée mise en disponibilité prévus à la convention. Toutefois, la personne salariée est inscrite sur la liste de priorité d'embauche à son rang d'ancienneté et, aux seules fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-1.00, elle est réputée être une personne salariée en disponibilité.

La personne salariée qui accepte le recyclage s'engage à participer à la formation.

Tous les coûts relatifs à cette formation sont aux frais de l'employeur. Les autres modalités sont convenues entre les parties locales et la personne salariée avant que ne débute la formation.

SECTION VI DROITS ET OBLIGATIONS DE LA PERSONNE SALARIÉE

7-3.45

a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans sa commission un poste considéré pour la permanence situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, administratif et soutien manuel si la personne salariée appartient à l'une de ces catégories. Elle bénéficie de la protection salariale définie aux clauses 7-3.22, 7-3.36 et 7-3.43 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques énumérées à ces clauses.

Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans une autre commission scolaire ou un centre de services scolaire un poste considéré pour la permanence situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation. Elle bénéficie de la protection salariale définie au paragraphe a) des clauses 7-3.22 et 7-3.36 et de la clause 7-3.43 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques qui y sont prévues.

Toute protection salariale dont bénéficie, en vertu du présent article, une personne salariée permanente en disponibilité cesse au plus tard cinq ans suivant la date à compter de laquelle son nom est inscrit au Bureau provincial de relocalisation en raison de sa mise en disponibilité conformément aux dispositions du deuxième alinéa de la clause 7-3.46.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. La personne salariée dispose d'un délai de sept (7) jours si l'offre est faite par une autre commission scolaire ou un centre de services scolaire. Ce délai est porté à douze (12) jours si l'offre d'emploi implique le déménagement de la personne salariée.

Dans le cas d'une personne salariée mise en disponibilité une deuxième fois à l'intérieur des douze (12) mois suivant l'année financière de sa première relocalisation et dans la mesure où elle est à nouveau relocalisée au cours de ces douze (12) mois, la distance de cinquante (50) kilomètres par voie routière se calcule à partir de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa première mise en disponibilité.

b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisée lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des commissions scolaires ou centres de services scolaires des régions #01 (Bas Saint-Laurent-Gaspésie), #08 (Abitibi-Témiscamingue) et #09 (Côte-Nord) (annexe 18).

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail chez un autre employeur 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 raisonnablement exigible et 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 ou un centre de services scolaire, conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai et elle est réputée posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste.

f) Lorsqu'une personne salariée 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 congés de maladie non monnayables.

g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches (couvertes ou non par le certificat d'accréditation) que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et ces tâches doivent s'apparenter à l'une des classes d'emplois de sa catégorie. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

Malgré l'article 8-2.00, la commission peut modifier son horaire de travail. À l'intérieur d'une même semaine, la commission ne peut cependant opérer un changement de quart de travail (jour, soir, nuit).

La commission peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, conclure une entente de services avec un autre employeur.

h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire ou un centre de services scolaire lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste considéré pour la permanence répondant aux caractéristiques du paragraphe a) de la présente clause. Le défaut d'accepter cette demande constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.

i) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année à la commission[1] comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite d'une réduction de personnel 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'embauche qui pourrait lui être faite par une commission scolaire ou un centre de services scolaire de la même région, et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'embauche. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauche, son nom est rayé de la liste du Bureau provincial de relocalisation.

---

1 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, la durée de toute absence pendant laquelle le traitement n'a pas été maintenu et de toute mise à pied temporaire qui survient pendant cette période s'y ajoute.

j) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve *prima facie* servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

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 ou, le cas échéant, de la commission scolaire ou du centre de services scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 5 aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral d'amélioration de l'employabilité - aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :

- un maximum de trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

- un maximum de trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

Section VII Obligations de la commission

7-3.46

Lorsque la commission entend procéder à une embauche, en vue de combler un poste vacant considéré pour la permanence, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau provincial de relocalisation desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité de même que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une (1) année à la commission[1] et qu'elle met à pied, ainsi que le nom des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation, conformément aux dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.44.

La commission s'engage à reconnaître à une personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe f) de la clause 7-3.45 le transfert de sa permanence, de son ancienneté et de sa banque de congés de maladie non monnayables.

Quant à la personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.44, la commission s'engage à reconnaître le transfert de sa permanence et de son ancienneté.

---

1 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, la durée de toute absence pendant laquelle le traitement n'a pas été maintenu et de toute mise à pied temporaire qui survient pendant cette période s'y ajoute.

7-3.47

Malgré les dispositions relatives aux plans d'effectif, durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des abolitions de postes dans la mesure où ces abolitions ou cette réduction s'effectuent dans le cadre des plans d'effectif.

Malgré le 3e alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.45 à la suite d'une fusion, d'une annexion ou d'une restructuration, la durée de la protection salariale de la personne salariée inscrite sur la liste des personnes salariées de soutien en disponibilité au Bureau provincial de relocalisation n’est pas restreinte. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu’à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail.

7-3.48

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la personne salariée régulière, qui serait ainsi affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière peut demeurer à l'emploi de cette 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 permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité, et ce, dans le cadre du plan d'effectif.

7-3.49

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), 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.

SECTION VIII BUREAU PROVINCIAL DE RELOCALISATION

7-3.50

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le syndicat obtiennent sur demande les informations suivantes du Bureau provincial de relocalisation : la liste des personnes salariées de soutien en disponibilité ou en mise à pied inscrites au Bureau provincial de relocalisation, la liste des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation volontaire en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.44 et la liste des postes vacants dont il est informé par les commissions scolaires et les centres de services scolaires.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

La personne salariée permanente qui doit être mise à pied à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste et qui en fait la demande écrite à la commission bénéficie des dispositions suivantes :

1) la commission, après consultation du syndicat, et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est. La personne salariée qui obtient un poste en vertu du présent paragraphe bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire, s'il y a lieu;

2) avec l'accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle détient ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;

3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

4) les dispositions de la présente clause s'appliquent malgré la clause 7-1.11;

5) la personne salariée qui obtient un poste, conformément à la présente clause, bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit : lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de l'article 7-4.00 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

7-4.02

La personne salariée permanente qui n'a pas obtenu un poste en vertu de la clause précédente est mise à pied. Elle peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe h) du paragraphe A) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La présente clause s'applique pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la mise à pied.

7-4.03

À compter de la date où la personne salariée permanente visée à l'une des clauses précédentes est incapable de façon permanente d'occuper son poste, celui-ci devient vacant et régi par la clause 7-1.10 à moins qu'il n'ait été depuis aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04

La personne salariée visée au paragraphe C) de la clause 5-9.12 peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe h) du paragraphe A) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.05

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.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

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

7-5.02

Si la commission a l'intention d'attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l'accréditation, celle-ci doit préalablement aviser le syndicat dans le cadre d'une rencontre du comité des relations du travail en lui indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la décision. La décision de la commission ne peut survenir avant l'expiration d'un délai de soixante (60) jours du dépôt de l'avis au comité des relations du travail. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un délai différent.

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de cette orientation et recherche, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

7-5.03

Le comité convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04

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

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deux alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deux alinéas sont respectées.

7-5.05

Dans le cas où le nombre de personnes salariées permanentes mises à pied dans le cadre de l'article 7-4.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs personnes parmi ces personnes salariées.

Il est entendu que, aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.11. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

7-5.06

La personne salariée visée par la clause 7-5.05 doit produire une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 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 de l'article 8-1.00 de la convention collective précédente. La commission évalue selon les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.11 l'ancienneté acquise depuis.

Le cas échéant, l'ancienneté dont il est question au paragraphe C) de la clause 7-3.44 et au paragraphe f) de la clause 7-3.45 s'ajoute au complet s'il s'agit d'une personne salariée de soutien, et ce, malgré la clause 8-1.02. Dans les cas d'autres personnes salariées ne faisant pas partie du personnel de soutien, il en est de même sauf que le troisième alinéa de la clause 8-1.02 s'applique pour toute période d'emploi dans une classe d'emplois exclue du personnel de soutien.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière, dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel, pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou des centres de services scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles, auxquelles ou auxquels celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours. Une personne salariée régulière accumule de l'ancienneté, au rythme d'une année additionnelle à chaque année financière, et ce, sous réserve des clauses 8-1.04 et 8-1.05.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné ci-dessus 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 de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel, ni pour fins de mouvements de personnel et de 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 à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle;

d) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;

e) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour fins d'activités syndicales, sous réserve que si elle applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;

f) lorsqu'elle est mise à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique des activités dans son secteur, conformément à l'article 7-2.00;

g) pendant la période que dure un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, pendant toute prolongation de ces congés et pendant le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.50.

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 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.

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 au paragraphe b) de la clause 8-1.04;

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, et ce, par classe d'emplois, indiquant le nom de la personne salariée et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la convention et, le cas échéant, l'ancienneté qu'elle peut utiliser pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

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 une copie est transmise au syndicat.

8-1.07

La commission affiche dans ses immeubles ou transmet à chaque personne salariée la liste d'ancienneté établie en vertu de la clause 8-1.06.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

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 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. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément une copie au syndicat.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou des centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède avant l'obtention de ce statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.20 et à l'article 10-1.00 ou 10-2.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

8-1.11

La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté lorsqu'elle est en service actif. Son ancienneté s'exprime en année, mois, jours et heures.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

a) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif autre que celui travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

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.

b) Personnel travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé et ne peut comporter plus de deux (2) interruptions au cours de la même journée.

c) Personnel de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45), 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).

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes ou gardiennes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.06, 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.

8-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.04

Malgré les dispositions de la clause 8-2.03 concernant le maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à quarante (40) heures la semaine régulière de travail d'une personne salariée. De même, la commission ne peut être tenue de confier à une personne salariée un travail relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaises si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

8-2.05

La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.06

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention tel qu'établi, conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévu aux clauses 8-2.01 ou 8-2.03.

8-2.07

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Une copie de cet avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'une personne salariée ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année;

- la personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;

- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existant si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels 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.

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. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées aux taux des heures supplémentaires prévus 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.

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'une personne salariée travaillant le jour dans un horaire de soir, la commission affecte dans ce nouvel horaire de soir la personne salariée la moins ancienne de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; la personne salariée doit répondre aux exigences particulières du poste.

8-2.09

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 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

La commission et le syndicat peuvent convenir de transférer en totalité l'horaire de travail de certaines personnes salariées des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours sauf lors des journées pédagogiques. Dans le cas où cette modification d'horaire existait en 1978-1979 par entente écrite, ou si elle existait pour la totalité de l'année financière 1978-1979, elle est maintenue pour la durée de la convention.

8-2.11

L'horaire de travail d'une personne salariée ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une (1) journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail.

Pour la personne salariée ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

8-2.12

La répartition des jours de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier peut être établie sur une base annuelle.

De plus, l'horaire de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier ou travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires peut être établi sur une base annuelle.

8-2.13

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée. Lorsque cet ajout est prévu pour plus de vingt (20) semaines, la commission avise le syndicat et l'informe de la nature de cet ajout d'heures.

Dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée, conformément à la clause 7-1.21.

8-2.14

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires en raison d'une diminution significative de la clientèle dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté. Pour la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

8-2.15

L'horaire de travail des personnes salariées des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de préposée ou préposé aux élèves handicapés et de surveillante ou surveillant d'élèves doit comporter une période minimale de travail d'une heure si son horaire de travail débute avant le début des classes le matin.

Est inclus dans cette période minimale d'une heure, le temps prévu à l'horaire et travaillé par la personne salariée dans la même classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois dès le début des classes le matin.

8-2.16

Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, seules les dispositions suivantes s'appliquent : clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.12, 8-2.13, 8-2.14 et 8-2.15.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si le travail n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires 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, service, école, centre ou division territoriale.

8-3.04

La commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la commission.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :

a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une heure et demie (1 1/2) de congé;

b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie (1 1/2) de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;

c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire : deux (2) heures de congé.

8-3.06

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elle est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ces heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé déterminé selon la clause 8-3.05, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Le moment du congé accordé en vertu de la clause 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat, et ce, dans les trente (30) jours du temps supplémentaire effectué. À défaut d'entente, la personne salariée est alors rémunérée selon la clause 8-3.09. Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la prise du congé peut se faire pendant la semaine de relâche ou avant la mise à pied temporaire. Toutefois, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire peut prendre ce congé lors des journées pédagogiques, au choix de cette personne salariée.

8-3.09

Malgré les clauses qui précèdent, la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie 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 pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission.

8-3.10

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires lorsqu'elle effectue plus de trente-cinq (35) heures par semaine[1], lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée et lors de jours chômés et payés. De plus, la personne salariée bénéficie du paragraphe c) de la clause 8-3.09 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire, s'il s'agit d'une personne salariée visée par la clause 8-2.02.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02

Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire autre qu'une suspension ou un congédiement, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit de deux (2) jours ouvrables spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante du syndicat. Une copie de ce préavis est transmise en même temps au syndicat.

---

[1] Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire toute heure effectuée par une personne salariée en sus de trente-cinq (35) heures à la suite de l'application de la clause 8-2.03 ou de toute entente qui en tient lieu.

8-4.03

Sous réserve des dispositions de la clause 8-4.04, la commission qui a l'intention de suspendre, avec ou sans traitement, ou de congédier une personne salariée procède de la façon suivante :

1) la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante du syndicat. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;

2) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;

3) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat de sa décision finale par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06.

8-4.04

Lorsque les circonstances empêchent la tenue de la rencontre prévue à la clause 8-4.03, la commission peut suspendre sans préavis, avec ou sans traitement, la personne salariée. Dans ce cas, elle procède de la façon suivante :

1) la suspension est communiquée verbalement ou par écrit à la personne salariée et au syndicat;

2) dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette suspension, la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante du syndicat. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;

3) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;

4) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06, soit de sa décision de maintenir temporairement la suspension provisoire, soit de la décision finale qu'elle a prise.

8-4.05

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre prévue aux clauses précédentes n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.06

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, ce délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification d'une suspension provisoire.

8-4.07

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

8-4.08

En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante. Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d’arbitrage, à moins qu’il ne s’agisse d’un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée du syndicat.

8-4.09

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 de la personne salariée concernée.

8-4.10

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.11

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentante du syndicat.

8-4.12

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la convention.

8-4.13

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des 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 de 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 la totalité des primes.

8-4.14

Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.02

La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de santé et de sécurité, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de confier cette fonction au comité des relations du travail.

La commission et le syndicat peuvent décider de constituer un comité de santé et de sécurité formé de personnes représentantes de plusieurs accréditations.

8-5.04

À la suite d'un accident du travail avec ou sans perte de temps de travail, la commission transmet au syndicat, dans les meilleurs délais, le rapport d'accident.

8-5.05

La commission transmet à la partie syndicale les informations utiles aux travaux du comité de santé et de sécurité.

8-5.06

La commission doit s'assurer que les matières dangereuses portent un étiquetage conforme aux dispositions de la loi.

8-5.07

Une personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat, et ce, sans perte de traitement ni remboursement, pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

8-5.08

Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par une personne salariée d'exécuter un travail, une personne représentante du syndicat est requise de s'absenter de son travail, celle-ci est libérée par la commission pour le temps nécessaire, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

8-5.09

Le syndicat peut nommer une personne salariée pour agir, pour l'occasion, à titre de personne représentante du syndicat afin de voir à l'application de la clause 9-1.01 pour un problème concernant les conditions de travail d'une personne salariée en matière de santé et de sécurité au travail pouvant donner naissance à un grief.

La libération de cette personne représentante du syndicat ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le maximum de personnes représentantes syndicales qui peuvent bénéficier en même temps d'une libération en vertu du dernier alinéa de la clause 3-1.02.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou 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 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 uniformes aux conditions qui y sont énoncées.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

8-7.03

Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;
- l'école, le centre ou le service concerné;

- la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- l'identification des postes touchés par ce changement et des personnes salariées concernées.

8-7.04

Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat, la commission doit rencontrer le syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que la commission entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement jugé nécessaire par la commission.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.06

Dans le cas où la personne salariée est tenue de déplacer, dans le cadre de l'article 7-3.00, une personne salariée de sa classe d'emplois qui détient un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, à la condition qu'un tel changement soit intervenu dans les deux (2) années qui précèdent la date d'abolition de postes prévue au plan d'effectif en cause, les modalités suivantes s'appliquent :

1) lorsqu'une exigence particulière pour combler le poste est reliée exclusivement au changement technologique ou au changement de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas cette exigence particulière;

2) cette personne salariée s'engage à participer aux activités de perfectionnement requises par la politique de perfectionnement établie, conformément à l'article 5-7.00, pour une telle situation. Les frais relatifs à ce perfectionnement sont pris à même les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.07

Les dispositions prévues à la convention ne peuvent être restreintes par l'application des présentes, en particulier les clauses 7-3.07, 7-3.08, 7-3.24 et 7-3.25 concernant les plans d'effectif.

8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES

8-8.01

Lorsque la commission procède au changement d'un logiciel ou d'une version de logiciel ou modifie l'environnement informatique, elle en avise préalablement la personne salariée concernée.

8-8.02

La personne salariée dont les tâches sont affectées par un changement informatique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

8-8.03

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00 à moins que le comité paritaire de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat ou toute autre personne représentante de la commission vers qui elle est référée par cette dernière ou ce dernier afin de tenter de le régler, accompagnée si elle le désire, d'une personne représentante du syndicat. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs doit être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission si elle n'en a pas désignée, et le syndicat, le cas échéant, en dépose copie à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation[1], 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. Pour la personne salariée à l'essai, le délai de grief est de dix (10) jours ouvrables de la date où elle devient une personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.

Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

---

[1] En cas de problème du réseau informatique empêchant l'utilisation du formulaire électronique, le syndicat peut transmettre l'avis de grief et l'avis d'arbitrage sous pli recommandé à l'adresse du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation indiquée à la clause 9-2.01 ou par télécopieur. Dans ce cas, copie de ces avis doit être transmise simultanément à la commission.

De même, tout grief soumis par la personne salariée relatif à une erreur de traitement doit être soumis dans les six (6) mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les personnes représentantes du syndicat et les personnes représentantes de la commission doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, et ce, pour étudier le grief et tenter de le régler. Cependant, pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief et tenter de le régler. 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, un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief, la commission énonce au syndicat par écrit sa position sur le grief soulevé et en transmet une copie à la personne salariée.

b) Deuxième étape

En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt par le syndicat.

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 un tel 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. Une reformulation de l'exposé du grief pour lui permettre de répondre à cette condition est admissible si elle est transmise à la commission au moins cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à 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.

9-1.08

La personne salariée qui quitte le service de la commission conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la convention.

9-1.09

La commission et le syndicat sont invités à tenir au minimum une rencontre annuelle permettant de discuter des dossiers de griefs actifs. Cette rencontre permet aux parties locales d'échanger sur des solutions aux griefs. Les parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource dans le cadre de cette rencontre.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi parmi l'une des personnes suivantes :

- Lavoie, André G., arbitre en chef[1]

- Beaudry, Jean-François	- Faucher, Nathalie	- Massicotte, Nathalie
- Beaupré, René	- Flynn, Maureen	- Roy, Guy
- Boudreau, Patrice	- Garzouzi, Amal	- Tremblay, Frédérick
- Cavé, Johanne	- Lévesque, Éric	- Turcotte, Alain
- Crevier, Marie-Ève	- Mancini, Marc	- Zubrzycki, Éric-Jan

[1] Adresse de l'arbitre en chef :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 1er étage, bureau 120
Québec (Québec) G1R 5A5

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une autre personne pour agir comme arbitre unique.

9-2.02

En cas d'entente lors de la confection du rôle d'arbitrage, chaque partie négociante à l'échelle nationale désigne une assesseure ou un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

9-2.03

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant une ou un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.04

Dès la réception du grief conformément au paragraphe a) de la clause 9-1.03, le Greffe des tribunaux d’arbitrage du secteur de l’éducation en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception et une copie du grief sont expédiées sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale.

9-2.05

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, elle ou il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.06 et suivantes de la convention.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en respectant les priorités prévues à la convention;

b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.01, une ou 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 des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffe) en avise l'arbitre, les assesseures et assesseurs, s'il en est, les parties concernées et les parties négociantes à l'échelle nationale. De plus, le Greffe transmet à l'arbitre, à titre d'information, une copie de chaque grief, et ce, sans égard à toute objection qui peut être soulevée quant à la juridiction de ce dernier.

9-2.07

Dans les trente (30) jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties ou, à défaut, avec leurs personnes représentantes, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il peut notamment être question des objets suivants :

a) proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;

b) pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03;

c) évaluer l'opportunité de réunir certains griefs, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06;

d) déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

e) déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

f) évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

g) faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou qu'ils entendent soulever;

h) planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;

i) examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

j) fixer des dates d'audition;

k) examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.08

Aux fins d'application de la clause 9-2.02, la commission et le syndicat communiquent au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, dans les quinze (15) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, le nom d'une assesseure ou d'un assesseur de son choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, lequel en avise les assesseures et assesseurs, s'il en est, les parties concernées et les parties négociantes à l'échelle nationale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures et assesseurs, le cas échéant.

9-2.10

En cas d'application de la clause 9-2.02, si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné, conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour 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'elle ou qu'il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.12

La commission et le syndicat peuvent convenir de soumettre leur preuve et de plaider par écrit.

9-2.13

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, chacune des parties négociantes à l'échelle nationale peut intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'elle juge appropriées ou pertinentes.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé dans un délai de dix (10) jours.

9-2.16

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai.

À la demande des parties négociantes à l'échelle nationale, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.17

La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.

Toute assesseure ou tout assesseur en désaccord avec la sentence ou partie de celle-ci peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.

L'arbitre dépose l'original de la sentence au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffe) et en expédie une copie aux deux (2) assesseures ou assesseurs s'il en est.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet une copie de cette sentence aux parties concernées, aux parties négociantes à l'échelle nationale, et en dépose deux (2) copies conformes au ministre du Travail.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.20

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.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

A) Les frais et honoraires des arbitres et de l'arbitre en chef lorsqu'il agit comme arbitre sont assumés par la partie qui perd.

Dans le cas d'une décision mitigée, l'arbitre détermine la répartition des frais et honoraires de ce dernier.

Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales entre les parties.

Dans le cas de griefs de congédiement, les frais et honoraires des arbitres et de l'arbitre en chef lorsqu'il agit comme arbitre, sont à la charge du Ministère.

B) Frais du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation (Greffe)

Les frais du Greffe et les traitements du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

C) Frais en cas de remise ou de désistement[1]

Sauf dans les cas de congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre encourus à la suite d'une remise ou d'un désistement sont à la charge de la partie qui demande la remise ou le désistement et sont les suivants :

- trente (30) jours et moins : cinq cents dollars (500 $);
- dix (10) jours et moins : huit cents dollars (800 $).

Lors d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement.

9-2.23

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par la ou le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

9-2.24

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant d'elle-même ou de lui-même ou des parties en cause.

9-2.25

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par la sentence, le paiement d'intérêts au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Une copie de cet avis est transmise aux assesseures ou assesseurs, s'il en est.

---

[1] Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, prévus au paragraphe C) de la clause 9-2.22**,** cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2023-2028, conformément aux dispositions de la clause 10-4.02.

9-2.26

La plaignante ou le plaignant et la personne représentante du syndicat sont libérés de leur travail, avec maintien du traitement, sans remboursement, pour les séances de médiation arbitrale et d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, avec maintien du traitement, sans remboursement. Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

La personne salariée intéressée au sens de l'article 100.5 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) a droit au maintien du traitement, sans remboursement, le temps de sa présence à l'audition du grief, le cas échéant. Dans ce cas, la commission reçoit préalablement à l'audition une copie de l'avis dont il est fait mention à l'article 100.5.

9-2.27

Un grief se rapportant à des sujets identifiés à plus d'un article du présent chapitre est soumis à la procédure régulière d'arbitrage prévue au présent article, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

9-3.00 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-3.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré, auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- dépassement de la période d'embauche prévue à la clause 1-2.20 pour la personne salariée temporaire;
- classification (clauses 6-1.01 et 6-1.07);
- prérogatives syndicales;
- vacances (autre que le choix);
- formation et perfectionnement;
- congés prévus aux articles 5-10.00 et 5-11.00 (congé sans traitement et congé autofinancé);
- détermination et avancement d'échelon;
- frais de voyage;
- location et prêt de salles;
- autres sujets déterminés par la commission et le syndicat pour lesquels un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées a été transmis au Greffe des tribunaux d’arbitrage du secteur de l’éducation (Greffe).

Un grief se rapportant à un sujet identifié à l'alinéa précédent peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard sept (7) jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, la commission et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

9-3.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul dont le nom apparaît à la clause 9-2.01 et est fixé prioritairement lors de la confection du rôle d'arbitrage.

9-3.03

L'audition d'un grief soumis à cette procédure ne peut excéder une (1) journée. Aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audition à moins d'entente entre les parties lors de l'audition. L'arbitre doit s'assurer que les deux (2) parties bénéficient d'une période de temps équitable pour procéder à leurs représentations concernant ce grief. Toute jurisprudence doit être déposée dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'audition.

9-3.04

L'arbitre rend par écrit sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision, d'une durée maximale de dix (10) pages, est composée des éléments suivants :

- exposé sommaire des faits;
- points en litige;
- motifs et dispositif.

9-3.05

Toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve. Cette objection ne doit pas avoir pour effet de retarder l'audition.

9-3.06

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage accéléré sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-4.00 ARBITRAGE SANS PROCUREUR

9-4.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage sans procureur auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- vêtements et uniformes;
- choix de vacances;
- heures supplémentaires;
- congés spéciaux;
- jours chômés et payés;
- changement d'horaire.

9-4.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul choisi parmi une liste d'arbitres déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.01.

Les parties ne sont pas représentées par procureur. Seule une personne de la commission et une personne du syndicat peuvent agir dans ce cadre.

9-4.03

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées. Elle ou il dirige toutefois l'enquête et permet à chacune des parties d'exposer verbalement ses prétentions.

Les parties peuvent être accompagnées de témoins qui sont annoncés d'avance à l'autre partie mais qui sont interrogés par l'arbitre en fonction de ce qu'elle ou qu'il considère nécessaire à son enquête.

9-4.04

L'arbitre rend une décision sommaire par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision constitue un cas d'espèce.

9-4.05

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage sans procureur sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-5.00 MÉDIATION ARBITRALE

9-5.01

Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à la procédure de médiation arbitrale en donnant un avis au Greffe des tribunaux d’arbitrage du secteur de l’éducation à cet effet auquel cas les dispositions qui suivent s'appliquent.

9-5.02

La médiatrice ou le médiateur arbitre est choisi parmi une liste de personnes déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.01.

Cependant, sur demande des parties, l'arbitre en chef peut désigner une médiatrice ou un médiateur arbitre.

9-5.03

La médiatrice ou le médiateur arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et la médiatrice ou le médiateur arbitre en prend acte. Ce règlement lie les parties.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs qui n'ont pas été réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation.

9-6.00 MÉSENTENTE

9-6.01

Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.11, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE, À FONDACTION (FONDS DE DÉVELOPPEMENT DE LA CSN POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI) ET À BÂTIRENTE

A) Caisse d'épargne ou d'économie

10-1.01

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

10-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

10-1.03

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 pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

10-1.04

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.

10-1.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

10-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

B) Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et Bâtirente

10-1.07

La commission convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées d'adhérer et de participer à Fondaction et à Bâtirente.

10-1.08

Le syndicat ou le fiduciaire de Fondaction ou de Bâtirente transmet à la commission le formulaire de demande de retenue sur le salaire rempli par la personne salariée.

10-1.09

Dans les trente (30) jours de l'envoi de ce formulaire, la commission déduit le montant ou le pourcentage du salaire que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondaction ou à Bâtirente. La personne salariée peut également opter pour la déduction d'un montant sur une seule période de paie. Le cas échéant, la commission procède aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale.

10-1.10

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution à Fondaction ou à Bâtirente.

10-1.11

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à la commission entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année ou dans les trente (30) jours de la date de retenue d'un montant unique.

10-1.12

La commission fait la remise mensuelle des contributions à Fondaction, à Bâtirente ou à leur fiduciaire, et joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée contribuant à Fondaction ou à Bâtirente. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

10-1.13

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée 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.

10-2.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

10-2.01

Seuls les arrangements locaux en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la convention continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.

10-2.02

Les parties reconnaissent que la commission et le syndicat peuvent convenir localement d'adapter la convention en fonction des particularités de leur milieu. En conséquence, elles permettent le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.

10-2.03

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.

10-2.04

Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :

- les traitements et échelles de traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum des heures supplémentaires;
- l'acquisition de la permanence;
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi.

10-2.05

Toute entente en vertu du présent article, pour être valide, doit remplir les conditions suivantes :

a) elle doit être par écrit;
b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;
c) tout article ainsi modifié doit apparaître dans les conventions;

d) elle doit être déposée, conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);
e) la date d'application doit être spécifiée; elle ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

10-2.06

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out, ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-2.07

Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences de la clause 10-2.05.

10-2.08

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. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

10-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

10-3.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

10-3.02

La partie patronale négociante à l'échelle nationale pourvoit à la traduction en langue anglaise du texte officiel de la convention.

10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

10-4.01

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

10-4.02

La convention se termine le 31 mars 2028.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

10-4.03 Rappel de traitement

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévus à l'annexe 1 sont appliqués a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel 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 :

5-3.31 A), 5-3.46, 5-4.00, 5-9.07, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 8-3.00 ainsi que des dispositions 10-1.06 et 10-2.03 de la convention collection 2020-2023

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévus à l'annexe 1 sont appliqués.

10-4.04

Sous réserve de la clause 10-4.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 10-4.03 sont versés au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

10-4.05

Au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention ainsi que leur dernière adresse connue.

10-4.06

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévus à l'annexe 1 sont appliqués doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu des dispositions de la clause 10-4.03 dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 10-4.05. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 10-4.03 le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de la personne salariée.

10-4.07

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

10-4.08

La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe 1 dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

10-4.09

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.

10-5.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

10-5.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

10-5.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne sera exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

10-6.00 ANNEXES

10-6.01

Les annexes font partie intégrante de la convention à moins d'une stipulation à l'effet contraire.

10-7.00 DIFFUSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

10-7.01

La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible la convention, les amendements, s'il y a lieu, ainsi que le Plan de classification, et ce, en français et en anglais, dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la convention, dans le site Web du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA).

10-7.02

La commission doit, dans chaque lieu physique, mettre à la disposition du personnel de soutien un ordinateur qui lui est réservé en tout temps afin qu'il puisse consulter les sites suivants :

CPNCA

- la convention;
- les amendements, s'il y a lieu;
- le Plan de classification y compris le guide administratif qui l'accompagne;

La commission

- les adaptations locales;
- les arrangements locaux.

10-8.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition

10-8.01

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Énoncé de principe

10-8.02

Les parties conviennent de ce qui suit :

a) aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée;

b) la commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Elle doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;

c) la personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;

d) la personne salariée qui croit être victime de harcèlement psychologique tente, dans la mesure du possible, de trouver une solution en appliquant la démarche et les mécanismes prévus à la politique et peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission à cet effet. Lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la personne salariée si celle-ci le désire;

e) la commission et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise en place de moyens appropriés de sensibilisation, d'information et conviennent des moyens de prévention appropriés.

10-8.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cet effet, s'assurer de la réalisation des principes définis à la clause 10-8.02.

10-8.04

La commission et le syndicat reconnaissent que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 9e jour du mois de juin 2024 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (FEESP-CSN) pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires anglophones du Québec qu'elle représente.

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

Mme Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Joe Ortona
Président, ACSAQ

M. David Chisholm
Président, CPNCA

M. Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCA

M. Richard DuChemin
Négociateur, CPNCA

Mme Élise Gagné
Porte-parole, CPNCA

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Mme Annie Charland
Présidente, Secteur soutien scolaire, FEESP-CSN

M. Jan-Mark Dufour
Secrétaire général,
Secteur soutien scolaire, FEESP-CSN

Mme Audrey Larouche
Vice-présidente,
Secteur soutien scolaire, FEESP-CSN

Mme Jacinthe Leduc
Vice-présidente aux finances,
Secteur soutien scolaire, FEESP-CSN

Mme Andrea Di Tomaso
Représentante à la table anglophone,
Secteur soutien scolaire, FEESP-CSN

M. Marc-André Proulx Blais
Porte-parole, FEESP-CSN

ANNEXE 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 214

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique.....214

Infirmière ou infirmier (4206) 214
Technicienne ou technicien de travail social (4208) 215
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....215
Technicienne ou technicien en administration (4211).....216
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279).....216
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) 217
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) 217
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....218
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....218
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) 219
Technicienne ou technicien en électronique (4277).....219
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281).....220
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) 220
Technicienne ou technicien en informatique (4204) 221
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) 221
Technicienne ou technicien en loisir (4214).....222
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215).....222
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216) 223
Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire (4285).....223
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....224
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230).....224

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 225

Apparitrice ou appariteur (4218).....225
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire (4284) 225
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale (4288) 226
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217) 226
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) 227
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221).....227
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229).....228
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....228
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....229
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286).....229
Relieuse ou relieur (4283) 230

Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) 230
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226) 230

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 231

Acheteuse ou acheteur (4107) 231
Agente ou agent de bureau, classe II (4103) 231
Agente ou agent de bureau, classe I (4102) 232
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101) 232
Auxiliaire de bureau (4114) 233
Magasinière ou magasinier, classe II (4110) 233
Magasinière ou magasinier, classe I (4109) 233
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108) 234
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118) 234
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117) 235
Secrétaire (4113) 235
Secrétaire d'école ou de centre (4116) 236
Secrétaire de gestion (4111) 236

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 237

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 237

Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135) 237
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136) 237
Ébéniste (5102) 237
Électricienne ou électricien (5104) 237
Électricienne ou électricien, classe principale (5103) 237
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108) 237
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107) 237
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137) 238
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106) 238
Menuisière ou menuisier (5116) 238
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117) 238
Peintre (5118) 238
Serrurière ou serrurier (5120) 238
Soudeuse ou soudeur (5121) 238
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125) 238
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115) 238
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126) 238

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service.....239

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309).....239
Aide de métiers (5334).....239
Aide général de cuisine (5306).....239
Buandière ou buandier (5307).....239
Concierge, classe II (5302).....239
Concierge, classe I (5301).....239
Concierge de nuit, classe II (5304).....239
Concierge de nuit, classe I (5303).....239
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310).....239
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308).....239
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313).....239
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312).....239
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311).....239
Gardienne ou gardien (5316).....239
Jardinière ou jardinier (5321).....239
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319).....240
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318).....240
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317).....240

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier** (4206)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	27,36	28,13	28,86	29,58	30,62
2	28,17	28,96	29,71	30,45	31,52
3	29,03	29,84	30,62	31,39	32,49
4	29,91	30,75	31,55	32,34	33,47
5	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
6	31,75	32,64	33,49	34,33	35,53
7	32,71	33,63	34,50	35,36	36,60
8	33,70	34,64	35,54	36,43	37,71
9	34,70	35,67	36,60	37,52	38,83
10	35,43	36,42	37,37	38,30	39,64
11	36,47	37,49	38,46	39,42	40,80
12	37,60	38,65	39,65	40,64	42,06
13	38,73	39,81	40,85	41,87	43,34
14	39,71	40,82	41,88	42,93	44,43
15	40,69	41,83	42,92	43,99	45,53
16	41,74	42,91	44,03	45,13	46,71
17	42,80	44,00	45,14	46,27	47,89
18	43,87	45,10	46,27	47,43	49,09

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social** (4208)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques** (4209)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration** (4211)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques** (4279)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel** (4212)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment** (4213)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation** (4205)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille** (4228)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée** (4207)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique** (4277)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle** (4281)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire** (4276)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique** (4204)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale** (4278)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir** (4214)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire** (4215)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie** (4216)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire** (4285)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Technicienne ou technicien en service de garde » de la classe d'emplois 4285 est remplacée.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire** (4280)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète** (4230)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur** (4218)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire** (4284)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde » de la classe d'emplois 4284 est remplacée.

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale** (4288)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale » de la classe d'emplois 4288 est remplacée.

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance** (4217)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire** (4282)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie** (4221)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale** (4229)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I** (4202)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale** (4201)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés** (4286)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur** (4107)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II** (4103)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I** (4102)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale** (4101)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau** (4114)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II** (4110)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	22,83	23,47	24,08	24,68	25,54
2	23,04	23,69	24,31	24,92	25,79
3	23,21	23,86	24,48	25,09	25,97
4	23,38	24,03	24,65	25,27	26,15

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I** (4109)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale** (4108)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie** (4118)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale** (4117)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Secrétaire** (4113)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

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 du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133)	20,42	20,99	21,53	22,08	22,85
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134)	21,12	21,71	22,28	22,84	23,64
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135)	21,82	22,44	23,02	23,60	24,43
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136)	22,53	23,16	23,76	24,36	25,22
Ébéniste (5102)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien (5104)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	30,27	31,12	31,93	32,72	33,87
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)**	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Menuisière ou menuisier (5116)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Peintre (5118)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Serrurière ou serrurier (5120)	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36
Soudeuse ou soudeur (5121)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Aide de métiers (5334)	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Aide général de cuisine (5306)	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Buandière ou buandier (5307)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Concierge, classe II (5302)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
Concierge, classe I (5301)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Concierge de nuit, classe II (5304)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
Concierge de nuit, classe I (5303)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Gardienne ou gardien (5316)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Jardinière ou jardinier (5321)	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)**	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

ANNEXE 2 **STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.02.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.03.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.04.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.05. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 6-3.07.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.06. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 6-3.07.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE 3 **RANGEMENT DES CORPS OU DES CLASSES D'EMPLOIS - CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES**

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
4107	Acheteur	10	
4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
4102	Agent de bureau, classe I	8	
4103	Agent de bureau, classe II	5	
4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2143	Agent de développement	22	
2118	Agent de gestion financière	20	
2106	Agent de réadaptation	21	
2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2149	Agent de service social	22	
5334	Aide de métiers	3	X
5306	Aide général de cuisine	3	X
5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2120	Analyste	21	
2156	Analyste spécialisé en informatique[3]	23	
2107	Animateur de vie étudiante	20	
2141	Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire[4]	20	
4218	Appariteur	6	
2148	Architecte	22	
2121	Attaché d'administration	20	
4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2144	Avocat	22	
2102	Bibliothécaire	21	
5307	Buandier	2	X
5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
5301	Concierge, classe I	6	X
5302	Concierge, classe II	5	X
5310	Conducteur de véhicules légers	4	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2142	Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire[4]	22	
2109	Conseiller d'orientation	22	
2155	Conseiller en alimentation	19	
2119	Conseiller en communication	20	
2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2154	Conseiller en rééducation	22	
2157	Conseiller en ressources matérielles[3]	23	
2104	Conseiller pédagogique	22	
5311	Cuisinier, classe I	11	X
5312	Cuisinier, classe II	10	X
5313	Cuisinier, classe III	7	X
5336	Déménageur (CSSDM)	3	X
2115	Diététiste/nutritionniste	20	
5102	Ébéniste	10	X
4284	Éducateur en milieu scolaire[4]	9	
4288	Éducateur en milieu scolaire, classe principale[4]	11	
5104	Électricien	10	X
5103	Électricien, classe principale	12	X
0310	Enseignant	22	
2116	Ergothérapeute	23	
5316	Gardien	2	X
4206	Infirmier	19	
4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2122	Ingénieur	22	
4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
5321	Jardinier	7	X
4109	Magasinier, classe I	7	
4110	Magasinier, classe II	4	
4108	Magasinier, classe principale	10	
5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
5118	Peintre	6	X
4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2150	Psychoéducateur	22	
2113	Psychologue	24	
4283	Relieur	5	X
4113	Secrétaire	7	
4111	Secrétaire de gestion	9	
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
5120	Serrurier	8	X
5121	Soudeur	10	X
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4223	Surveillant d'élèves	7	

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
4226	Surveillant-sauveteur	6	
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire[4]	14	
4280	Technicien en transport scolaire	12	
4230	Technicien-interprète	15	
2140	Traducteur	19	
2146	Traducteur agréé	19	
2111	Travailleur social	22	
5115	Tuyauteur	10	X
5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emplois, le numéro du corps ou de la classe d'emplois prévaut. Les titres des corps ou des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au plan de classification.

[2] Les rangements des corps et des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

[3] Pour connaître la date de création du titre du corps ou de la classe d'emplois se référer aux ententes.

[4] Pour connaître la date de modification du titre du corps ou de la classe d’emplois se référer aux ententes.

ANNEXE 4 EMPLOIS-REMORQUES

EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emploi[1]	Titres d'emploi	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

[1] Pour les commissions scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

[2] Titres d'emplois de référence : 2 - Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 - Santé et services sociaux; 4 - Collèges.

ANNEXE 5 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 sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, 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 déplacée tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que 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 déplacement de deux cents dollars (200 $).

Compensation pour le bail

7) La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un (1) 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 constituant la résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

   a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

   b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence principale 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 constituant sa résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa 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 ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur, à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la 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 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 se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission d'origine.

ANNEXE 6 **RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE_____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM :_____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes sans toutefois excéder le _____.

II- Durée du congé autofinancé

Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée, conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V, 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 soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.04.

Au cours du congé autofinancé, 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.

La durée maximale de participation au régime de congé autofinancé (période d'accumulation et période de congé comprise) ne doit pas dépasser sept (7) ans.

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 5-11.04 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 :

- assurance vie;

- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé autofinancé, 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 de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec, au Régime de santé et de sécurité au travail et au Régime québécois d'assurance parentale 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 autofinancé (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse[1] 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.

---

[1] La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé autofinancé (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 autofinancé 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 paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement et des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

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 des présentes 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 de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé autofinancé, 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 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 autofinancé

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application 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 à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application 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 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 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 de l'article V.

XI- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1° interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors;

2° mettre fin au contrat à la date de l'événement; l'article V des présentes s'applique alors.

XII- Congé de maternité (vingt (20) ou vingt et une (21) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé d'adoption (cinq (5) semaines)

1° Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) ou vingt et une (21) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, ou de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20____.

_____	_____
Commission scolaire	Personne salariée

c. c. Syndicat

ANNEXE 7 MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

Admissibilité

1) Le programme de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « programme », s'applique à toute personne salariée qui répond aux conditions suivantes :

   a) être une personne salariée régulière 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;

   b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;

   c) s'être assurée auprès de Retraite Québec qu'elle aura droit à une pension à la fin du programme;

   d) avoir conclu une entente avec la commission.

Octroi de la retraite progressive

2) La personne salariée doit faire sa 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.

   L'octroi d'une mise à la retraite de façon progressive est sujet à une entente préalable avec la commission, laquelle tient compte des besoins du service.

Contenu de l'entente

3) L'entente écrite conclue entre la personne salariée et la commission doit être conforme aux dispositions des lois et règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive et comprendre les éléments suivants :

   a) la durée du programme (laquelle peut varier entre douze (12) mois et soixante (60) mois);

   b) le nombre d'heures travaillées par semaine (lequel ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail)[1];

   c) la personne salariée s'engage à prendre sa retraite à la fin du programme.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à caractère cyclique, 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.

Autres modalités

4) Durant le programme, le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié après entente entre la personne salariée et la commission.

   De plus, dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.

5) Pour l'application du programme, le traitement admissible 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 prévalue de ce programme. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du programme.

6) Durant le programme, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit au prorata des heures travaillées.

7) Durant le programme, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

8) Durant le programme, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début du programme.

   La personne salariée a droit, durant le programme, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début du programme.

9) Durant le programme, la personne salariée est considérée, quant aux mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 dont la personne salariée peut bénéficier, le cas échéant, sont calculées sur la base des heures travaillées durant le programme.

10) Outre les circonstances déterminées par règlement, l'entente intervenue entre la personne salariée et la commission prend fin, à la date de l'événement, dans les cas suivants :

    - retraite;
    - démission;
    - mise à pied;
    - congédiement;
    - décès;
    - désistement avec l'accord de la commission.

11) Dans le cas où l'entente prend fin, le service crédité est maintenu, sous réserve des dispositions prévues au règlement.

12) Une personne salariée n'est éligible qu'une seule fois au programme.

13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui bénéficie du programme est régie par les règles de la convention s'appliquant aux personnes salariées dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01.

14) Les parties conviennent que le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée en raison du programme constitue un poste temporairement vacant.

15) Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires conformément à la lettre d'intention prévue à l'annexe 30, la disposition suivante s'appliquera :

    a) La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

    b) Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

ANNEXE 8 PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les personnes salariées permanentes qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.

2) À la suite d'une demande écrite de la personne salariée adressée à la commission, celle-ci peut accorder à la personne salariée une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une (1) année.

   Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

3) La commission, le syndicat et la personne salariée conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder vingt pour cent (20 %) du temps travaillé par la personne salariée. La commission transmet au syndicat une copie de l'entente intervenue avec la personne salariée.

4) La commission et le syndicat conviennent de modalités permettant à une personne salariée de mettre fin à sa participation au programme.

5) Durant sa participation au programme, la personne salariée conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages auxquels elle a droit en vertu de la convention.

   Malgré l'alinéa précédent, l'article 8-1.00 (Ancienneté) s'applique à la personne salariée sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.

   L'article 8-3.00 (Heures supplémentaires) est applicable en fonction des spécifications suivantes :

   a) pour les heures travaillées en sus de son nouvel horaire quotidien, s'il comporte plus d'heures que son ancien horaire;

   b) pour les heures travaillées en sus de son ancien horaire quotidien, s'il comportait plus d'heures que son nouvel horaire;

   c) pour les heures travaillées en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail à la commission pour sa catégorie d'emploi.

6) Pendant la durée de son adhésion au programme de réduction du temps de travail, la personne salariée et la commission versent pour le temps non travaillé leur quote-part respective des cotisations exigibles.

7) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalue cette personne salariée ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

8) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE 9 LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR FINS DE PRÉPARATION ET DE NÉGOCIATION DE LA PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE

À la demande écrite du syndicat adressée à la commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée membre du comité de négociation pour la partie syndicale à l'échelle nationale est libérée avec maintien du traitement aux fins de la préparation et de la négociation de la prochaine convention collective.

Les modalités de libérations des mandataires syndicaux et de remboursement, s'il y a lieu, sont étudiées et établies par les parties négociantes à l'échelle nationale.

ANNEXE 10 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 2028.

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 une copie 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 loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement.

Dans le cas d'arbitrage sur la classe d'emplois attribuée, les clauses 6-1.16 et 6-1.17 s'appliquent.

La personne salariée peut aussi loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement, selon la procédure régulière, concernant le taux de traitement ou de l'échelon qui lui est attribué.

Une décision en vertu de la présente annexe est rétroactive à la date d'accréditation. Si celle-ci est postérieure au 31 mars 2023, les règles de classement énoncées à la convention s'appliquent. Lorsque la date d'accréditation est antérieure au 1er avril 2023, les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention collective se terminant le 31 mars 2023.

ANNEXE 11 GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Tout grief ainsi que tout avis d'appel ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention sont réglés en la manière prévue à la convention collective antérieure. Ces griefs ou avis d'appel sont entendus devant l'un des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.01 ou 6-1.16, selon le cas, de la présente convention ou devant toute autre personne nommée spécifiquement à cette fin par les parties négociantes à l'échelle nationale.

ANNEXE 12 RELOCALISATION

Les parties aux présentes forment un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe. 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 (2e) fois à la suite de l'application de la clause 7-3.05. Dans ce cadre, le comité doit s'assurer que la personne salariée en cause ne soit pas appelée à s'éloigner de façon abusive du lieu de travail de sa première mise en disponibilité;

2) d'étudier les cas particuliers de relocalisation de personnes salariées à l'intérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres. Ces cas peuvent porter notamment sur :

   - les temps de transport de la personne salariée;

   - l'obligation de franchir deux (2) ponts dans le cas de l'Île de Montréal;

   - le lieu de résidence de la personne salariée;

3) le comité est composé de quatre (4) membres :

   - deux (2) personnes représentantes nommées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale;

   - deux (2) personnes représentantes nommées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;

4) le comité peut de plus, étudier tout autre problème relatif à la relocalisation de personnes salariées en disponibilité, pouvant survenir en cours de convention.

Pour les cas prévus ci-dessus, le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations écrites et unanimes des membres du comité.

L'article 3-2.00 de la convention s'applique aux personnes représentantes syndicales membres de ce comité.

ANNEXE 13 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Commission scolaire English-Montréal

Aux fins d'application du premier alinéa de la clause 5-2.03 de la convention, et ce, pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de deux (2) jours pour la Commission scolaire English-Montréal.

ANNEXE 14 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE ENGLISH-MONTRÉAL (CSEM)

Association professionnelle du personnel administratif (CSN)

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN) », daté du 6 juin 2024 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSEM pour la durée de la convention.

ANNEXE 15 RÉGIME DE CONGÉS SOCIAUX POUR LA COMMISSION SCOLAIRE ENGLISH-MONTRÉAL (CSEM)

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention, les personnes salariées à l'emploi de la Commission scolaire English-Montréal continuent de bénéficier, pour la durée de la convention, du régime de congés sociaux dont elles ont bénéficié en vertu de la convention collective antérieure, le tout aux mêmes conditions. Toutefois, ces personnes salariées ont aussi droit aux bénéfices de la clause 5-1.06 de la présente convention.

Toutefois, la personne salariée qui renonce au régime particulier de congés de maladie décrit à la clause 5-3.46 bénéficie, à compter du 1er juillet suivant l'entrée en vigueur de la convention, du régime de congés spéciaux décrit à l'article 5-1.00.

ANNEXE 16 DROITS PARENTAUX

Modifications relatives aux droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre 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 17 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSN, 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 18 RÉGIONS ET COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

Régions	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 19

LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 1er SEPTEMBRE 2011 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT

À titre d'information :

Agence du revenu du Québec
Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM)
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centre de la francophonie des Amériques
Centre de recherche industrielle du Québec
Centres régionaux d'aide juridique
Commission de la capitale nationale du Québec
Commission de la construction du Québec
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de recherche du Québec - Nature et technologies
Fonds de recherche du Québec - Santé
Fonds de recherche du Québec - Société et culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
Institut national de la santé publique du Québec
Institut national des mines
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la sécurité économique chasseurs cris
Office Québec-Amériques pour la jeunesse
Office Québec-Monde pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
Société de développement de la Baie James
Société de développement des entreprises culturelles
Société de financement des infrastructures locales du Québec
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société des traversiers du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand Théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société du Plan Nord
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC)
Société québécoise des infrastructures
Sûreté du Québec

ANNEXE 20[1] COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, un comité national est formé d'un maximum de douze (12) personnes. Il est composé, d'une part, de trois (3) personnes représentantes de la partie patronale négociante à l'échelle nationale et, d'autre part, d'une personne représentante, par partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour chacune des catégories de personnel (soutien, professionnel et enseignant) intervenant de façon habituelle auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) dans les commissions scolaires anglophones.

Le comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

a) les services à accorder aux élèves à risque et aux EHDAA afin de favoriser leur réussite scolaire;

b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres. Il produit un rapport écrit aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les dix (10) mois de sa formation, à moins que les parties en conviennent autrement.

---

[1] La présente annexe ne fait pas partie intégrante de la convention.

ANNEXE 21 ENCADREMENT DES STAGIAIRES

L'encadrement des stagiaires est reconnu et valorisé comme étant une contribution individuelle au regard de la formation et de la relève.

- Le Ministère alloue annuellement pour l'encadrement des stagiaires, un montant de quarante mille dollars (40 000 $) réparti entre les commissions scolaires, selon le nombre, établi au début de chaque année financière, de personnes salariées occupant un poste à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel;

- Le comité de formation et de perfectionnement prévu à l'article 5-7.00 convient de dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait à la compensation de la personne salariée qui accompagne une ou un stagiaire.

Les montants non utilisés au cours de l'année scolaire où ils ont été alloués sont reportés à l'année suivante.

ANNEXE 22 **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

Considérant que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emplois d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

Considérant la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ou le taux de traitement, selon le cas, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

[1] Toutefois, pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
13	Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien	3-6423		

2.2 Le comité national de travail a pour mandat :

a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

i. L'évolution du nombre d'individus;
ii. Le taux de rétention;
iii. Le taux de précarité;
iv. Les heures supplémentaires.

b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visées par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés » prévues aux conventions collectives 2020-2023;

d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité national de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE 23 ACCUSATION DE NATURE CRIMINELLE EN MATIÈRE D'INCONDUITES SEXUELLES

Dans le cas où la personne salariée fait l'objet d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles, la commission peut la relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour soit rendue.

La personne salariée peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision de la commission de la suspendre en vertu de l'alinéa précédent.

Toute personne salariée ainsi relevée de ses fonctions doit signifier à la commission qu'une décision finale de la Cour a été rendue dans les vingt (20) jours de la date de cette décision.

La personne salariée et le syndicat doivent être avisés de la décision de la commission quant au maintien ou non du lien d'emploi dans les soixante-dix (70) jours de la date de signification de la décision finale de la Cour. Si la commission ne met pas fin à l'emploi dans ce délai, la personne salariée ne subit aucune perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant, et recouvre tous ses droits comme si elle n'avait jamais été relevée de ses fonctions.

Aux fins de la présente annexe, l'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquittement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou révision, le cas échéant.

ANNEXE 24 INSERTION PROFESSIONNELLE

Les parties reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle, et ce, afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle, de favoriser l'intégration des personnes salariées et de soutenir ces dernières dans l'exercice de leurs fonctions.

Voici, à titre d'exemple, quelques éléments pouvant être mis en place :

- Mesures relatives à l'accueil des personnes salariées;
- Modalités relatives à l'accompagnement individualisé;
- Mesures visant l'appropriation de la culture organisationnelle;
- Outils d'intégration et d'adaptation au milieu de travail.

ANNEXE 25 PROGRAMME D'HORAIRE COMPRIMÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

1) Ce programme a pour objectif d'assurer une meilleure attraction et rétention du personnel de la catégorie des emplois de soutien manuel en permettant un horaire comprimé des heures de la semaine régulière de travail sur un nombre de jours de travail inférieur à celui de l'horaire habituel.

2) Le programme d'horaire comprimé peut être octroyé par la commission à toutes personnes salariées qui répond aux conditions suivantes :

   a) être une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien manuel;
   b) être une personne salariée régulière détenant un poste considéré pour la permanence;
   c) avoir conclu une entente avec la commission conformément à la présente annexe.

3) La ou les personnes salariées qui désirent se prévaloir de l'horaire comprimé doivent faire une demande écrite à la commission au moins trente (30) jours à l'avance. L'octroi d'un horaire comprimé est sujet à une entente préalable avec la commission, laquelle tient notamment compte des besoins du service.

4) Toute entente doit être écrite et comprendre les éléments suivants :

   a) la ou les personnes salariées visées;
   b) le nombre de jours travaillés par semaine;
   c) la durée de la journée de travail;
   d) l'horaire de travail;
   e) la durée d'application de l'horaire comprimé.

   Étant entendu que l'horaire comprimé doit respecter le nombre d'heures prévues au poste de la ou des personnes salariées visées.

5) L'entente est transmise au syndicat dans les dix (10) jours de sa signature.

6) Nonobstant la clause 8-2.01, les heures supplémentaires applicables en vertu de la clause 8-3.01, tiennent compte du nombre d'heures de sa journée de travail tel que prévue à l'entente.

7) Les parties signataires de l'entente peuvent convenir par écrit de modifications à l'entente initiale.

8) La commission peut mettre fin à l'entente moyennant un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

9) Sauf pour ce qui précède, la personne salariée qui bénéficie du programme demeure régie par les règles de la convention s’appliquant aux personnes salariées détenant un poste considéré pour la permanence, lesquelles s’appliquent, le cas échéant, en faisant les adaptations nécessaires à son nouvel horaire de travail.

10) Il est entendu que le présent programme ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié sans la compression de son horaire.

ANNEXE 26 FORMATION CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DE L'INTIMIDATION

À partir de l'année financière 2024-2025 et pour chacune des années financières suivantes, la commission offre de la formation à l'ensemble des personnes salariées en lien avec le Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028.

En fonction des modalités prévues à l'article 5-7.00, les parties locales favorisent le déploiement de formations dont les sujets suivants peuvent être pris en considération :

- Protocoles et politiques concernant le plan de lutte contre la violence à l'école en vigueur à la commission et dans l'école;
- Intervention préventive en situation d'agressivité, d'intimidation et de menace;
- Prévention et gestion de crises;
- Civilité au travail.

Ces sujets peuvent être intégrés à des formations existantes et déjà offertes par la commission.

La commission peut utiliser les montants prévus pour la formation offerte aux personnes œuvrant auprès de la clientèle HDAA pour assumer les frais engagés pour ces formations. La commission assume le traitement, à taux simple, des personnes salariées qui participent à ces formations.

ANNEXE 27 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRÉVENTION POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

Dans l'objectif de promouvoir la prévention pour un milieu de travail sain et sécuritaire, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mandater les parties locales afin qu'elles mettent en place des mesures à cet effet.

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de l'utilisation d'une somme non récurrente de 0,029 M$ pour chacune des années financières 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028 pour favoriser la santé globale des personnes salariées.

À défaut d'avoir engagé la totalité des sommes annuelles prévues au cours de chacune des années financières, les sommes non utilisées ou non engagées pour une année financière sont ajoutées à l'année financière suivante. Ces sommes ne peuvent être utilisées ou engagées au-delà du 30 juin 2028.

Ainsi, la commission et les syndicats reconnaissent l'importance que l'exercice des fonctions des personnes salariées se réalise dans un contexte propice à un milieu de travail sain et sécuritaire.

Les parties locales conviennent de discuter, de favoriser et de promouvoir le déploiement de mesures de prévention prenant notamment la forme de campagne de sensibilisation, d'information, de formation et développement d'habiletés ou de tout autre moyen répondant aux besoins, étant entendu qu'elles collaborent à la réalisation de tels projets et que leur mise en œuvre relève des commissions scolaires.

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le comité des relations du travail ou un autre comité local mis sur pied spécifiquement à cet effet par les parties locales se rencontre afin de débuter les échanges à ce sujet.

Le comité a notamment pour mandat de recommander à la commission des projets susceptibles de traiter de tout sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

En application des modalités prévues à l'article 5-7.00, la commission remet au syndicat un rapport sommaire écrit des montants alloués aux fins de la présente annexe pour l'année en cours, de l'utilisation des sommes et des prévisions des sommes disponibles pour l'année financière à venir.

ANNEXE 28 POSTES VOLANTS

Considérant la volonté partagée par les parties négociantes à l'échelle nationale de prévoir et promouvoir des mécanismes permettant notamment de favoriser l'insertion professionnelle, de palier aux différentes absences, aux surcroîts et aux ajouts d'heures, celles-ci conviennent que les commissions scolaires peuvent créer un ou des postes volants.

Nonobstant la définition de poste prévue à la clause 1-2.24, aux fins de la présente annexe, un poste volant peut être constitué de différentes affectations pour pallier notamment aux fins identifiées au paragraphe précédent.

Lors de l'affichage, le poste doit être identifié comme étant un poste volant et indiquer le groupe d'établissements déterminé par la commission où la personne salariée peut se voir affectée.

La commission peut affecter la personne salariée titulaire d'un poste volant lors du comblement de postes temporairement vacants et de surcroîts de travail non prévus aux séquences d'affectation. Malgré les séquences d'affectation prévues aux clauses 7-1.15, 7-1.19 et 7-1.21, la commission peut prioriser l'affectation de la personne salariée titulaire d'un poste volant avant de faire appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de priorité.

Les parties locales peuvent convenir d'autres modalités particulières applicables.

ANNEXE 29 DÉPLOIEMENT DE 4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET (ETC) EN SOUTIEN EN CLASSE AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE

GÉNÉRALITÉS

1. Le déploiement visé à la présente annexe fait suite aux projets pilotes d'aide à la classe (200) mis en place dans différentes écoles primaires au cours des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024.

2. La présente annexe tient compte des discussions et des échanges entre les parties.

3. La présente annexe énonce différents paramètres ou balises relatifs au déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles primaires et dans les écoles où sont dispensés des cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans.

   Elle a pour but de guider les parties locales et les autres intervenants dans la mise en place des services à rendre par les personnes salariées du personnel de soutien appelées à apporter leur soutien en classe, et ce, de la façon la plus harmonieuse, efficace et homogène possible, tout en tenant compte des besoins propres à chaque école, voire à chaque classe.

OBJECTIFS POURSUIVIS

4. Dans une perspective de valorisation du personnel scolaire, le déploiement des 4 000 ETC prévu à cette annexe a pour principaux objectifs :

   a) de favoriser et améliorer la réussite éducative des élèves;

   b) à bonifier l'accompagnement des élèves en ajoutant une ressource signifiante dans la classe contribuant ainsi à assurer un climat propice aux apprentissages;

   c) à permettre ou améliorer l'intégration de certains membres du personnel de soutien à l'équipe-école, notamment les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire;

   d) à mettre à profit les compétences, l'expertise et la connaissance du milieu du personnel de soutien, optimisant ainsi la force collective de travail;

   e) à favoriser la création de postes à temps complet, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles;

   f) à favoriser des horaires en continu, notamment en dispensant des heures de soutien en classe et des heures au service de garde.

LE DÉPLOIEMENT DES 4 000 ETC EN SOUTIEN EN CLASSE

5. Le Ministère s'engage à déployer progressivement, à compter de l'année scolaire 2024-2025, l'équivalent de 4 000 ETC pouvant être appelés à apporter leur soutien en classe, et ce, au préscolaire 5 ans et au primaire.

6. Ce déploiement de ressources vise l'ensemble des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

7. La répartition des sommes entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

6. Les centres de services scolaires ou les commissions scolaires répartissent entre les écoles les ETC consentis par le Ministère, en priorisant les écoles comportant des classes présentant des défis particuliers ou celles comportant des classes où sont affectés des enseignants en début de carrière.

PRINCIPES ET BALISES

7. Le déploiement des 4 000 ETC constitue une mesure d'attraction et de rétention importante pour le personnel de soutien.

8. Les personnes salariées de la classe d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire doivent être considérées prioritairement pour dispenser des services de soutien en classe.

9. Les services dispensés par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe sont complémentaires aux autres services d'appui en adaptation scolaire accessibles aux élèves et aux enseignants.

10. Les services de soutien en classe sont dispensés principalement au groupe d'élèves de la classe, et non à un élève en particulier ou à l'ensemble de l'école.

11. La supervision de la personne appelée à apporter son soutien en classe relève de la direction de l'école.

    Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école, en collaboration notamment avec les personnes appelées à apporter leur soutien en classe et les enseignants, de déterminer les modalités de répartition et de fonctionnement des services de soutien en classe.

12. Il appartient à la direction de l'école de confectionner les postes en vertu desquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe.

13. Dans l'exercice de cette responsabilité, la direction de l'école favorise d'une part la création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, et d'autre part des horaires en continu, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles.

14. Le comblement ou l'octroi des postes pour lesquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe se fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable.

15. Les dispositions de la convention collective applicables, le cas échéant, pour tenir compte du temps de planification, de préparation et d'organisation d'activités lors de l'établissement de certains postes, s'appliquent également pour les postes en vertu desquels le titulaire peut être appelé à apporter son soutien en classe.

16. Les tâches exercées par la personne salariée appelée à apporter son soutien en classe doivent être compatibles avec la nature du travail et les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi tel qu'il est prévu au plan de classification.

17. Une saine collaboration entre tous les intervenants est essentielle au déploiement efficace des 4 000 ETC appelés à apporter leur soutien à la classe.

18. Seule la partie Principes et balises de la présente annexe peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la convention collective.

19. En cas de divergence interprétative, les dispositions de la convention collective ont préséance aux dispositions de la présente annexe.

GUIDE D'IMPLANTATION DES SERVICES DE SOUTIEN À LA CLASSE

20. Le Comité patronal s'engage, après consultation de la partie syndicale à l'échelle nationale, à élaborer, au bénéfice des parties locales, un guide d'implantation des services de soutien en classe.

21. Tel guide, témoignant de la volonté des parties de partager une compréhension commune quant à la mise en place des services de soutien en classe, a pour but de faciliter le déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles, en tenant compte des besoins propres et des ressources disponibles à chaque milieu, ou chaque école, voire à chaque classe.

22. Seront notamment précisés dans le guide les grands paramètres et orientations relatifs au déploiement des 4 000 ETC. Le guide comprendra, de façon compatible avec le plan de classification, à titre d'exemples non limitatifs, une liste des tâches pouvant être exercées par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe.

SUIVI DU DÉPLOIEMENT

23. À la demande de l'une des parties, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour assurer le suivi du déploiement des 4 000 ETC visés et pour discuter de toute question ou problématique relative aux personnes appelées à apporter leur soutien en classe.

ANNEXE 30 **LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

ANNEXE 31 **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)**

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

ANNEXE 32 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats :

1) D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :

   a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

   b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2) D'identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

ANNEXE 33 MESURES TRANSITOIRES

Section I Entrée en vigueur suivant la révision des statuts d'emplois

1) Les modifications suivant la révision des statuts d'emplois de la convention 2023-2028 s'appliquent à compter du 1er juillet 2024, sauf si autrement prévu dans la présente annexe. Les dispositions de la convention collective 2020-2023 concernant les statuts d'emplois et les bénéfices s'y rattachant continuent de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2024.

Personnes salariées en disponibilité

2) Au plus tard le 30 octobre 2024, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones transmet à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale la liste des personnes salariées en disponibilité inscrites au Bureau provincial de relocalisation (BPR) au 15 octobre 2024.

   Tant que ces personnes salariées demeurent sur la liste des personnes salariées en disponibilité inscrites au BPR, le troisième alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.45 ne s'applique pas à elles et la protection salariale prévue de la convention collective 2020-2023 demeure.

Acquisition de la permanence

3) L'acquisition de la permanence s'applique selon les dispositions de la convention collective 2020-2023 uniquement en vue de la sécurité d'emploi concernant l'année financière 2024-2025.

   En vue de la sécurité d'emploi de l'année financière 2025-2026 et au plus tard le 1er avril 2025, la commission transmet exceptionnellement au syndicat la liste des personnes salariées qui ont obtenu leur permanence dans le cadre des mesures transitoires. Pour ce faire, la commission établit le temps déjà effectué constituant du service actif au 30 juin 2024 aux fins du calcul pour l'acquisition de la permanence en fonction des dispositions de la convention collective 2020-2023. S'ajoute le temps permettant d'acquérir la permanence selon les dispositions de la convention 2023-2028 à partir du 1er juillet 2024.

Vacances, congés spéciaux, jours chômés et payés et régime d'assurance vie, maladie et salaire

4) Les personnes salariées[1] qui avaient accumulé des jours de vacances au 30 juin 2024 et qui désormais recevront une majoration de traitement pour tenir lieu des vacances à compter du 1er juillet 2024, les prennent comme prévu pendant l'année financière 2024-2025. La rémunération de ces jours de vacances ne comprend pas la majoration de traitement prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 2-1.01 de la convention 2023-2028 pour tenir lieu des vacances.

Ces personnes salariées continuent de bénéficier des congés spéciaux, des jours chômés et payés et du régime d'assurance vie, maladie et salaire prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 de la convention jusqu'à la dernière journée de la paie qui inclut le 3 janvier 2025.

À compter de la première journée de la paie complète suivant le 3 janvier 2025, ces personnes salariées cessent de bénéficier des congés spéciaux, des jours chômés et payés et du régime d'assurance vie, maladie et salaire prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 de la convention et voient leur taux de traitement majoré de douze virgule treize pour cent (12,13 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 de la convention. Par exception, cela exclut :

- la personne salariée qui bénéficie des prestations d'assurance salaire conformément à la clause 5-3.31 de la convention à la dernière journée de la paie qui inclut le 3 janvier 2025;

- la personne salariée qui est de retour d'invalidité mais qui est toujours dans la période prévue à la clause 5-3.04.

Les personnes salariées ainsi exclues se verront majorer leur taux de traitement conformément à la convention 2023-2028, et ce, à leur retour au travail pour la durée de leur semaine régulière de travail suivant la fin de leur période d'invalidité.

Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus

5) L'article 2-2.00 de la convention collective 2020-2023 continue de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2024.

À compter du 1er juillet 2024, l'article 2-2.00 ne s'applique plus et les bénéfices sont établis selon chacun des postes détenus ou occupés par les personnes salariées.

---

[1] Les personnes salariées visées sont les personnes salariées régulières qui détenaient un poste à temps partiel de plus de quinze (15) heures mais de moins de vingt (20) heures, les personnes salariées temporaires qui ont été embauchées pour une durée prévue de plus de six (6) mois, de plus de quinze (15) heures mais de moins de vingt (20) heures ainsi que les personnes salariées temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois depuis leur embauche ou dans le cadre de plusieurs embauches immédiatement continus et de plus de quinze (15) heures.

Section II Intégration des personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00

Particularités de l'article 10-1.00

6) L'article 10-1.00 s'applique jusqu'au 30 juin 2024.

Un plan d'effectif exceptionnel pour l'année financière 2024-2025 et exclusif pour les personnes salariées concernées par l'article 10-1.00 de la convention collective 2020-2023 sera fait.

A) Les personnes salariées qui ont complété une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ou si elles ont été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes avant le 1er juillet 2024 obtiennent le statut de personne salariée régulière.

Si l'emploi occupé par la personne salariée au 30 juin 2024 est reconduit pour l'année scolaire 2024-2025, la personne salariée est considérée au 1er juillet 2024 détenir l'emploi qui devient un poste.

Si l'emploi occupé par la personne salariée a pris fin entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024 parce que ce dernier est associé à un besoin périodique ou n'est pas reconduit pour l'année scolaire 2024-2025, les personnes salariées sont considérées comme régulières mises à pied depuis moins de deux (2) ans, et ce, à compter du 1er juillet 2024.

B) Les personnes salariées qui n'ont pas complété une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ni été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes avant le 1er juillet 2024, celles qui ont été embauchées comme tel pour effectuer un remplacement, un surcroît ou dont l'emploi n'est pas reconduit seront mises à pied au plus tard le 30 juin 2024 et elles seront désormais considérées dans les séquences de comblement de poste après les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche et avant les personnes provenant de l'externe pour l'année scolaire 2024-2025 seulement. Si elles obtiennent un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elles doivent alors débuter la période d'essai conformément à la clause 1-2.15 de la convention.

---

[1] Lire quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

C) Lors de l'établissement du plan d'effectif exceptionnel pour l'année financière 2024-2025, le syndicat est informé quinze (15) jours avant le 1er juillet 2024 des emplois reconduits ou non (classe d'emplois concernée, nombre d'heures et lieu de travail), du nom des personnes salariées qui occupent ces emplois et de la complétion ou non de la durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ou si elles ont été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes. Ces informations sont soumises à titre indicatif.

Particularités de l'article 10-2.00

7) L'article 10-2.00 s'applique jusqu'au 30 juin 2024.

Les personnes salariées couvertes par l'article 10-2.00 de la convention collective 2020-2023 sont mises à pied tel que prévu à la clause 10-2.07 de la convention collective 2020-2023.

Un plan d'effectif exceptionnel pour l'année financière 2024-2025 et exclusif pour les personnes salariées concernées par l'article 10-2.00 de la convention collective 2020-2023 sera fait.

A) Pour l'année scolaire 2024-2025, elle procède au rappel de la même manière que celle prévue au deuxième alinéa de la clause 10-2.07 de la convention collective 2020-2023 en fonction des modalités ci-dessous :

« 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 a) [Liste pour le rappel à la rentrée scolaire – La liste de rappel des personnes salariées par lieu physique, par classe d'emplois et par durée d'emploi];

2) Aux personnes salariées de la liste b) [Liste des personnes 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 vingt-quatre (24) mois à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied.];

3) Aux personnes salariées de la liste c) [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. ».

---

[1] Lire quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

B) Les personnes salariées qui ont complété une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ou si elles ont été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes avant le 1er juillet 2024 sont considérées détenir l'emploi obtenu lors du rappel qui devient un « poste ».

C) Après le rappel, les personnes salariées qui n'ont pas complété une durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ni été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes avant le 1er juillet 2024 et celles qui ne sont pas rappelées lors de la procédure ci-haut mentionnée, seront considérées dans les séquences de comblement de poste après les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche et avant les personnes provenant de l'externe. Si elles obtiennent un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elles doivent alors débuter la période d'essai conformément à la clause 1-2.15 de la convention.

D) Lors de l'établissement du plan d'effectif exceptionnel pour l'année financière 2024-2025, le syndicat est informé quinze (15) jours avant le rappel des emplois reconduits ou non (classe d'emplois concernée, nombre d'heures et lieu de travail), du nom des personnes salariées qui occupent ces emplois et de la complétion ou non de la durée équivalente à soixante (60) jours effectivement travaillés[1] ou si elles ont été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes. Ces informations sont soumises à titre indicatif.

E) Uniquement pour la planification de l'année financière 2025-2026, l'ensemble des postes détenus par les personnes salariées des classes d'emplois de surveillants d'élèves et de cafétérias qui ont été rappelés selon les paragraphes A) et B) de l'article 7) seront considérés abolis. La sécurité d'emploi se fait conformément à la convention 2023-2028, mais exceptionnellement pour la séance en vue de l'année financière 2025-2026, une personne salariée permanente ne peut être supplantée par une personne salariée non permanente.

F) Avant le 1er avril 2025, le syndicat local pourra indiquer à la commission qu'il renonce à l'application du paragraphe E) de l'article 7) de la présente annexe.

G) Entre le moment où les personnes salariées couvertes par l'article 10-2.00 sont mises à pied et le rappel pour l'année financière 2024-2025 identifié au paragraphe A) de l'article 7) de la présente annexe, la convention collective 2020-2023 s'applique pour les séquences de comblement où elles peuvent se voir offrir un poste.

8) L'intégration des personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00 au chapitre 7-0.00 de la convention n'a pas pour effet d'octroyer une garantie de poste.

---

[1] Lire quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

9) L'intégration des personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00 au chapitre 7-0.00 de la convention ne peut pas faire en sorte qu'une personne salariée obtienne un statut de personne salariée permanente au moment ce cette intégration.

Qualifications requises

10) Les personnes salariées identifiées aux articles 6) et 7) de la présente annexe sont réputées posséder les qualifications requises de leur classe d'emplois.

Détermination de l'échelon

11) La commission détermine l'échelon des personnes salariées identifiées à l'article 6) de la présente annexe embauchées en vertu de l'article 10-1.00 selon la plus avantageuse des formules suivantes :

A) La personne salariée obtient l'échelon correspondant à sa scolarité et ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions. Pour être reconnue, l'expérience doit avoir été acquise 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 détenue.

B) La personne salariée obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient; toutefois, la différence entre le taux de traitement de cet échelon et le taux de traitement qu'elle recevait en fonction de son statut d'emplois lorsqu'elle a été embauchée en vertu de l'article 10-1.00 est comblée par un montant forfaitaire versé sur chaque paie réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse, et ce, pour une période maximale de deux (2) ans à partir du 1er juillet 2025.

La commission reconnaît le taux de traitement correspondant à l'échelon que détenaient les personnes salariées identifiées à l'article 7) de la présente annexe embauchées en vertu de l'article 10-2.00.

Reconnaissance de l'ancienneté

12) L'ancienneté des personnes salariées ayant obtenu le statut de personne salariée régulière comme prévu aux articles 6) et 7) de la présente annexe est établie comme suit :

A) La durée d'emploi des personnes salariées effectuée dans le cadre d'un emploi du chapitre 10-0.00 jusqu'au 30 juin 2024 est convertie en ancienneté au 1er juillet 2024. La conversion est établie en années, en mois et en jours.

B) Par la suite, est ajoutée à cette ancienneté, toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions scolaires ou centres de services scolaires à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède avant le 30 juin 2024 à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.20 (personnes salariées temporaires), et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé. La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

Section III Mécanisme de résolution des problématiques

13) La commission et le syndicat local peuvent se rencontrer pour tenter de trouver une solution à toutes problématiques liées à la situation particulière d'une ou d'un groupe de personnes salariées visées dans le cadre de l'application de la présente annexe.

14) Dans l'optique où la commission et le syndicat local n'arrivent pas à trouver de solution concernant toutes problématiques concernant l'application ou l'interprétation de la présente annexe, ils en saisissent les parties négociantes à l'échelle nationale qui conviennent de se rencontrer dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande d'une des parties afin de tenter de trouver une solution.

15) Les parties reconnaissent qu'en aucun cas, la présente annexe ne peut occasionner la reprise des mécanismes réguliers de sécurité d'emploi ayant été tenu en vertu de l'article 7-3.00 et ayant lieu en 2024 pour l'année financière 2024-2025.