Convention collective
2023 – 2028

intervenue entre

d’une part,

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

et

d’autre part,

L'Union indépendante des employés de soutien
de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson (UIESCSLBP)

L’Association indépendante des employés(ées) de soutien
de la Commission scolaire Western Québec (AIESCSWQ)

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 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-1.00 But de la convention....1
1-2.00 Définitions....1
1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne....7
1-4.00 Harcèlement psychologique....8

2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 Champ d'application....9
2-2.00 Reconnaissance....15

3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Affichage....17
3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales....17
3-3.00 Documentation....18
3-4.00 Régime syndical....20
3-5.00 Représentations syndicales....20
3-6.00 Libérations pour activités syndicales....22
3-7.00 Retenue syndicale....25

4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE 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....26
4-2.00 Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique....27

4-3.00 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 28

5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 Congés spéciaux 29
5-2.00 Jours chômés et payés 33
5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 35
5-4.00 Droits parentaux 52
5-5.00 Participation aux affaires publiques 73
5-6.00 Vacances 74
5-7.00 Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle 80
5-8.00 Responsabilité civile 83
5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles 84
5-10.00 Congé sans traitement 90
5-11.00 Congé sabbatique à traitement différé 92

6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 Règles de classement 94
6-2.00 Détermination de l'échelon 97
6-3.00 Traitement 102
6-4.00 Frais de voyage et de déplacement 107
6-5.00 Primes 108
6-6.00 Location et prêt de salles ou de locaux 113
6-7.00 Versement de la paie 115
6-8.00 Disparités régionales 117

7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 Mouvements de personnel 126
7-2.00 Mise à pied temporaire 137
7-3.00 Sécurité d'emploi 140
7-4.00 Incapacité partielle 163

7-5.00 Travail à forfait 164

8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 Ancienneté 166
8-2.00 Semaine et heures de travail 168
8-3.00 Heures supplémentaires 171
8-4.00 Mesures disciplinaires 173
8-5.00 Santé et sécurité 175
8-6.00 Vêtements et uniformes 177
8-7.00 Changements technologiques 178
8-8.00 Changements informatiques 179

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 180
9-2.00 Arbitrage 182
9-3.00 Arbitrage de classification 187
9-4.00 Arbitrage accéléré 188
9-5.00 Arbitrage sans procureur 189
9-6.00 Médiation préarbitrale 190

10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie 192
10-2.00 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 192
10-3.00 Arrangements locaux 193
10-4.00 Interprétation des textes 195
10-5.00 Entrée en vigueur de la convention 195
10-6.00 Annexes 196
10-7.00 Diffusion et traduction de la convention 196
10-8.00 Représailles et discrimination 197

ANNEXES	TITRES	
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires	200
Annexe II	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	230
Annexe III	Rangement des corps ou des classes d'emplois – Centres de services scolaires et commissions scolaires	235
Annexe IV	Emplois-remorques, centres de services scolaires et commissions scolaires	239
Annexe V	Frais de déménagement	240
Annexe VI	Régime de congé sabbatique à traitement différé	243
Annexe VII	Contrat concernant un prêt de service entre la commission, la personne salariée et l'organisme communautaire	250
Annexe VIII	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive	251
Annexe IX	Programme d'aménagement du temps de travail	257
Annexe X	Droits parentaux	261
Annexe XI	Lettre d'entente relative au rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation	262
Annexe XII	Dispositions particulières relatives aux droits parentaux	263
Annexe XIII	Santé globale et mieux-être au travail	264
Annexe XIV	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	265
Annexe XV	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)	267
Annexe XVI	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	268
Annexe XVII	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux	269
Annexe XVIII	Insertion professionnelle	270
Annexe XIX	Accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles	271
Annexe XX	Lettre d'intention concernant les lignes de conduite des personnes salariées travaillant auprès des élèves	272

Annexe XXI Déploiement de 4 000 équivalents à temps complet (ETC) en soutien en classe au préscolaire 5 ans et au primaire 273

Annexe XXII Mesures transitoires 276

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS ET RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Ancienneté 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

L'organisme composé de l'ensemble des commissions scolaires anglophones, de l'ACSAQ et du Ministère ayant pour fonction, entre autres, de relocaliser le personnel de soutien en disponibilité.

1-2.05 Classe d'emplois

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

1-2.06 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-2.07 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.

1-2.08 Convention

La présente convention collective.

1-2.09 CPNCA

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.10 Entente

L'ensemble des stipulations de la convention.

1-2.11 Grief

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

1-2.12 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).

1-2.13 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-2.14 Mutation

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

1-2.15 Parties négociantes à l'échelle nationale

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

b) Partie syndicale : L'Association indépendante des employés(ées) de soutien de la Commission scolaire Western Québec

c) Partie syndicale : L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson

1-2.16 Période d'adaptation

Période de travail qui suit toute promotion. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés.

1-2.17 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement engagée est soumise pour devenir 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 la personne salariée détenant l'un des postes 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 ou 8-2.02, selon le cas, est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai.

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

À la demande de l'une des parties locales, une rencontre à la mi-période peut être tenue, afin de faire le bilan sur le déroulement de la période d'essai.

1-2.18 Permanence

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a terminé au moins deux (2) années[1] à la commission dans un poste considéré pour la permanence, qu'elle ait été couverte ou non par l'accréditation, et ce, depuis son engagement 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.

---

[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.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence prévue à l'alinéa précédent, lorsque la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence obtient un poste considéré pour la permanence, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a détenu un poste non considéré pour la permanence à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi. Cependant lorsque la clause 7-1.08 ou 7-1.10 s'applique, la permanence ne peut être acquise avant la fin de la période d'adaptation ou de la période d'apprentissage prévue à ces clauses.

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

1-2.19 Personne salariée

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

1-2.20 Personne salariée à l'essai

La personne salariée engagée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.21 Personne salariée régulière

a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17.

b) La personne salariée qui, au service de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.22 Personne salariée temporaire

a) La personne salariée engagée comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'engagement excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste qu'elle détermine en procédant à l'application des dispositions de la clause 7-1.04 ou 7-1.05. La personne salariée est automatiquement candidate pour le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe c) de la clause 7-1.04 ou au paragraphe a) de la clause 7-1.05. Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé.

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

La personne salariée temporaire est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

c) La personne salariée engagée pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.

d) La personne salariée engagée pour accomplir un projet spécial.

1-2.23 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, technicienne-interprète ou technicien-interprète et technicienne ou technicien en travail social.

1-2.24 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.

1-2.25 Plan de classification

Le Plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et ce, pour « les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel » édition du 8 février 2024 et toute modification ou nouvelle classe qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.26 Poste

Affectation d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que chaque personne salariée détient un poste, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, tout en respectant la classification détenue par la personne salariée[1].

1-2.27 Poste considéré pour la permanence

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

---

[1] Les personnes salariées temporaires sont exclues.

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

Lors de la planification de ses effectifs, la commission favorise la fusion de postes non considérés pour la permanence de la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes considérés pour la permanence. Toutefois, la commission n'est pas tenue de favoriser la fusion de postes non considérés pour la permanence si cette dernière occasionne du temps de déplacement, des frais de déplacement, un conflit d'horaires ou a pour effet de créer un poste dont le nombre d'heures est supérieur au nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail prévues à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas.

1-2.28 Poste non considéré pour la permanence

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

Poste dont la semaine régulière de travail est de moins de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes pour les emplois 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.

1-2.29 Promotion

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

1-2.30 Rétrogradation

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

1-2.31 Secteur de l'éducation

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

1-2.32 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, des centres de services scolaires, des collèges, des établissements et des organismes gouvernementaux 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 l'ensemble des ministères et des organismes du Gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

1-2.33 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 centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, depuis son dernier engagement. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

1-2.34 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.35 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.15, 6-2.17, 7-3.16, 7-3.20, 7-3.33 et 7-3.48.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne prévus à la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12), notamment la protection contre le harcèlement prévu à l'article 10.1 de cette charte.

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

1-3.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne sera exercée par la commission, le syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

1-4.01

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.

1-4.02

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.

La personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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.

1-4.03

Nul ne doit harceler psychologiquement une personne.

1-4.04

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

La commission et le syndicat reconnaissent que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible.

1-4.05

Une personne salariée qui prétend être victime de harcèlement psychologique peut déposer un grief selon la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00.

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, salariées au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couvertes par l'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

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

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

B) **Pour la personne salariée temporaire**

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

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.01, 1-2.03, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.15, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.31, 1-2.32, 1-2.34 et 1-2.35
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-7.00	Retenue syndicale
5-7.00	Formation, perfectionnement, encadrement des stagiaires et insertion professionnelle
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la paie

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

7-1.04 g)	Procédure pour combler un poste considéré pour la permanence, définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.05 c)	Procédure pour combler un poste non considéré pour la permanence, définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.15 à 7-1.21	Liste de priorité d'emploi
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-3.00	Arrangements locaux portant sur les clauses ou les articles énumérés au présent sous-paragraphe
10-4.00	Interprétation des textes
10-5.00	Entrée en vigueur de la convention
10-6.00	Annexes pertinentes
10-7.00	Diffusion et traduction de la convention
10-8.00	Représailles et discrimination

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 sa durée d'emploi 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.

Durée d'emploi 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 %

b) La personne salariée temporaire embauchée pour une durée préalablement déterminée de six (6) mois et plus et dont la semaine régulière de travail est de vingt (20) heures et plus[1], a aussi droit[2], aux dispositions des clauses et des articles suivants :

3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
5-1.00	Congés spéciaux
5-2.00	Jours chômés et payés
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à l'annexe XII)
5-6.00	Vacances
5-9.00	Accidents du travail et maladies professionnelles (à l'exception des clauses 5-9.13 à 5-9.17)
8-8.00	Changements informatiques

c) Toute personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

C) **Pour la personne salariée affectée à un projet spécial**

a) **Projet spécial**

Affectation particulière d'une personne salariée régulière ou engagement d'une personne salariée temporaire pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet spécial à caractère temporaire ou un projet pilote pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

b) **Consultation**

Avant de procéder à l'implantation d'un projet spécial ou lors du renouvellement d'un projet spécial inférieur à trente-six (36) mois, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, l'objectif, les effectifs requis, la source de financement, la durée du projet et l'horaire de travail.

---

[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 alinéa du sous-paragraphe a) 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 alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, visant à compenser les vacances.

c) **Affectation ou engagement pour un projet spécial**

Lorsque la commission décide d'affecter une personne salariée régulière ou d'engager une personne salariée temporaire dans le cadre d'un projet spécial, elle procède de la façon suivante :

1) elle affecte une personne salariée régulière permanente en disponibilité. Cette affectation ne doit pas constituer une promotion;

2) à défaut, elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables conformément au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.04 ou au sous-paragraphe a) de la clause 7-1.05, selon le cas;

3) à défaut, elle choisit parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi;

4) à défaut, la commission peut engager la personne de son choix.

Dans tous les cas, la personne salariée ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

d) **Conditions de travail**

Personne salariée régulière

La personne salariée régulière affectée à un projet spécial, conserve ses conditions de travail pendant son affectation au projet spécial à l'exception des articles 7-2.00, 8-2.00 et 8-3.00.

Malgré l'alinéa précédent, les clauses 8-2.05 et 8-2.06 s'appliquent.

Personne salariée temporaire

La personne salariée temporaire engagée pour un projet spécial bénéficie des conditions de travail prévues au paragraphe B) de la présente clause, à l'exception des articles 8-2.00 et 8-3.00.

Malgré l'alinéa précédent, les clauses 8-2.05 et 8-2.06 s'appliquent.

Semaine de travail

La semaine de travail ne peut excéder trente-cinq (35) heures pour les emplois de soutien technique et administratif ou trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures pour les emplois de soutien manuel. Les heures de travail exécutées par la personne salariée, à la demande expresse de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat en plus de trente-cinq (35) heures ou, le cas échéant, en plus de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures sont compensées par un congé d'une durée équivalant à une fois et demie les heures travaillées ou rémunérées à son taux horaire simple majoré d'une demie. Il en est de même 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.

Durée d'emploi

La durée d'emploi acquise par la personne salariée temporaire est calculée en années et en heures étant entendu qu'une année est égale à au moins 1 365 heures pour le personnel technique et administratif et à au moins 1 511 heures pour le personnel de soutien manuel.

e) **Prolongation au-delà de trente-six (36) mois**

Si le projet est reconduit au-delà de trente-six (36) mois, il est automatiquement créé en tant que poste régulier et la personne salariée concernée devient titulaire du poste.

Si une personne salariée régulière est affectée à ce projet, elle a le choix, sous réserve de l'article 7-3.00, de retourner à son poste d'origine. Le cas échéant, le nouveau poste ainsi créé est comblé selon les dispositions de la clause 7-1.04 ou 7-1.05.

Si une personne salariée temporaire est engagée pour ce projet, elle bénéficie des dispositions des clauses 1-2.18 et 1-2.21, et ce, rétroactivement au début du treizième (13e) mois de son entrée en fonction dans le projet.

Lorsque la commission doit créer un poste en application des dispositions précédentes, le poste ainsi créé doit être un poste considéré pour la permanence si la semaine régulière de travail de la personne salariée était de vingt (20) heures et plus[1]. Autrement, le poste ainsi créé est non considéré pour la permanence.

f) **Diminution d'effectif, interruption ou fin d'un projet spécial**

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

---

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

Lors d'une diminution d'effectif sur un même projet ayant une même date de début, dans la même classe d'emplois, la commission suit l'ordre suivant de fin d'emploi :

1) selon l'ordre inverse de la durée d'emploi des personnes salariées temporaires;

2) selon l'ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières.

Toutefois, chaque personne salariée demeurant dans le projet spécial doit posséder les qualifications requises et satisfaire aux autres exigences de l'affectation.

Si la commission décide de transformer un projet en poste régulier avant l'expiration de la période de trente-six (36) mois, elle devra procéder en conformité aux dispositions de la clause 7-1.04 ou 7-1.05, selon le cas.

Personne salariée régulière affectée à un projet spécial

À la date effective de l'un des événements mentionnés au premier alinéa du présent sous-paragraphe, la personne salariée retourne à son poste ou à son emploi aux conditions et avec les mêmes droits que si elle avait réellement occupé son poste ou son emploi. Cette personne salariée bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécial pour la période maximale de trente-six (36) mois prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe C). Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail expressément prévu à l'affectation, la personne salariée peut être mise à pied pour la période maximale qui y est mentionnée.

Si le poste d'origine est aboli, la personne salariée régulière doit exercer ses droits selon l'article 7-3.00. Cependant, la commission pourrait, pour une raison valable, lui demander d'abandonner le projet pour aller occuper son nouveau poste.

Personne salariée temporaire

Lors d'une diminution d'effectif ou d'une interruption du projet spécial, la personne salariée est mise à pied. À la fin du projet spécial, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée. S'il y a lieu, le nom de la personne salariée est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi de la catégorie d'emplois visée selon les modalités qui y sont prévues. La personne salariée mise à pied est rappelée en priorité pour le projet spécial pour la période maximale de trente-six (36) mois prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe C).

D) **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 ou 8-2.02, selon le cas**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les avantages et bénéfices applicables sont ajustés au prorata en fonction des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas.

E) **Pour la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence**

La personne salariée 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.

Cette 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 selon les modalités qui lui sont applicables.

2-1.02

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

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

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.

De son côté, le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

2-2.02

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

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions scolaires ou centres de services scolaires, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles ou 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, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier une ou des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. 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).

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01

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

3-1.02

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

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

3-2.01

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

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

3-2.02

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

3-2.03

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable à des fins d'assemblées syndicales concernant les personnes salariées couvertes par l'accréditation; si plusieurs locaux sont ainsi disponibles, la commission met, à la disposition du syndicat, le local disponible le plus près possible du lieu où le syndicat projette de tenir son assemblée. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-2.04

La commission qui le fait déjà continue de fournir gratuitement au syndicat un local à des fins de secrétariat. Si ce local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre.

Dans les autres cas, la commission fournit gratuitement au syndicat un local disponible et convenable, s'il en est, à des fins de secrétariat.

Si ce local doit par la suite être retiré, la commission en avise préalablement le syndicat dans un délai de cinq (5) mois et les parties se rencontrent pour discuter des modalités de remplacement de ce local par un autre local disponible et convenable, s'il en est.

Dans le cas où la commission ne peut fournir de local disponible et convenable, les parties se rencontrent pour évaluer la situation.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01

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

3-3.02

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

3-3.03

La commission s'engage à fournir au syndicat, au moment prévu ci-après, les renseignements suivants :

A) La commission fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :

a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'engagement et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que la durée d'emploi, au cours du mois précédent, de toute personne salariée temporaire;

b) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées, portés à sa connaissance.

B) La commission fournit au syndicat, en même temps qu'elle informe la personne salariée concernée, copie de toute correspondance relative :

a) aux mouvements de personnel, à l'engagement ou au départ d'une personne salariée;

b) à toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention;

c) à tout congé avec ou sans traitement ou à tout congé de maternité et à leur prolongation.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet de remplacer ni de dédoubler les informations requises dans l'ensemble de la convention.

C) La commission fournit au syndicat, aux dates prévues ci-après, les renseignements suivants :

a) la liste de priorité d'emploi prévue à l'article 7-1.00, au plus tard le 31 août de chaque année;

b) la liste d'ancienneté des personnes salariées régulières prévue à l'article 8-1.00, au plus tard le 31 août de chaque année;

c) tout autre renseignement dont pourraient convenir la commission et le syndicat.

Les paragraphes B) et C) n'ont pas pour effet de remplacer ni de dédoubler les informations requises dans l'ensemble de la convention.

3-3.04

La commission transmet simultanément au syndicat un exemplaire de toute directive, politique ou réglementation adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à 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 enseignantes, la commission doit faire parvenir au syndicat une copie des procès-verbaux adoptés aux réunions des commissaires ainsi que l'ordre du jour des réunions approuvé comme document publique.

3-3.05

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

3-3.06

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

3-3.07

Le syndicat peut utiliser le service de courrier interne ainsi que le courrier électronique pour faire parvenir des documents de nature syndicale ou professionnelle à ses membres conformément aux procédures en vigueur à la commission.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

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

3-4.02

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

3-4.03

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

3-4.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention un formulaire d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. La personne salariée engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention remplit ce formulaire et le remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ce formulaire à la commission.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-5.01 Personne déléguée syndicale

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

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 supérieures immédiates ou 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 d'accréditation 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 virgule deux (3,2) kilomètres.

La personne représentante syndicale peut être substituée à la personne déléguée syndicale lors de l'incapacité d'agir ou de l'absence de la personne déléguée syndicale.

3-5.02 Personne représentante syndicale

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

Une personne représentante syndicale 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 immédiate ou de son supérieur immédiat. Cette permission ne peut lui être refusée sans un motif valable.

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

3-5.03

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

3-5.04

La conseillère ou le conseiller syndical peut participer aux comités conjoints prévus à la convention.

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section I Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat

3-6.01

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité conjoint 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.

Les réunions du comité conjoint se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures régulières de travail.

3-6.02

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

3-6.03

La personne représentante du syndicat nommée sur un comité conjoint 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 supplémentaire.

3-6.04

La personne représentante du syndicat doit informer au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, du nom du comité auquel elle est appelée à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-6.05

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

3-6.06

La plaignante ou le plaignant et la personne représentante du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les personnes salariées appelées comme témoins sont libérées de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de traitement.

3-6.07

Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

Section II Congés sans perte de traitement non déductibles du nombre de jours permissibles avec remboursement par le syndicat

3-6.08

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

À la demande écrite du syndicat adressée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, la commission libère une personne salariée, à des fins d'activités syndicales à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois, et ce, selon les modalités à être convenues par écrit entre la commission et le syndicat.

3-6.09

Le syndicat doit aviser la commission au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail de la personne salariée et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

3-6.10

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

3-6.11

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée et, le cas échéant, la somme équivalant aux jours de vacances accumulés par cette personne salariée durant toute la période de libération syndicale, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permissibles avec remboursement par le syndicat

3-6.12

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

3-6.13

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les personnes déléguées officielles désignées par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances ou pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité de leurs instances.

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

3-6.14

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

3-6.15

Dans le cas d'absences accordées en vertu de la clause 3-6.12, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement (y compris les primes applicables), et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-6.16

Dans le cas des absences accordées en vertu de la clause 3-6.13, le syndicat rembourse cinquante pour cent (50 %) du traitement pour les dix (10) premiers jours d’absence pour l’ensemble des absences par année scolaire. Lorsque cette limite de dix (10) jours est épuisée, le syndicat rembourse à la commission cent pour cent (100 %) du traitement.

Le remboursement prévu à l’alinéa précédent s’effectue selon les dispositions prévues à la clause 3-6.15.

3-7.00 RETENUE SYNDICALE

3-7.01

La commission déduit, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée engagée après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-7.02

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

3-7.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, ainsi que de la liste des noms des personnes salariées cotisantes 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. De plus, la commission et le syndicat peuvent convenir que d'autres informations afférentes aux remises des cotisations soient ajoutées et transmises de façon différente, à la condition que cela n'oblige pas la commission à modifier sa programmation informatique. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

3-7.04

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE 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 paritaire appelé « Comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est composé d'au moins deux (2) personnes représentantes syndicales et d'au moins deux (2) personnes représentantes de la commission.

4-1.03

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

4-1.04

Toute personne représentante du syndicat nommée sur le Comité des relations du travail peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement afin d'assister aux réunions de ce comité.

Les réunions de ce comité se tiennent au moment convenu entre les parties à ce comité, normalement durant les heures régulières de travail.

4-1.05

Le mandat du Comité des relations du travail est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, entre la commission, d'une part, et ses personnes salariées et le syndicat, d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée.

À une réunion subséquente du Comité des relations du travail, le syndicat peut obtenir, de la commission, des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au Comité des relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les personnes salariées visées par la convention.

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

4-2.01

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

Section I Comités concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)

4-2.02

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

4-2.03

À l'invitation de la commission, le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne salariée 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.

4-2.04

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

4-2.05

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

Section II Conseil d'établissement

4-2.06

Au cours du mois de septembre de chaque année, le directeur de l'école ou du centre convoque une réunion des membres du personnel de soutien afin qu'ils puissent élire leur personne représentante au conseil d'établissement conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3). Une copie de l'avis de réunion doit être envoyée au syndicat.

4-2.07

La commission et le syndicat peuvent s'entendre sur les modalités d'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement.

4-2.08

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

4-2.09

Les personnes représentantes élues conformément au présent article peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, incluant les primes applicables si elles existent, pour assister aux réunions du conseil d'établissement.

4-3.00 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

4-3.01

Si elle le juge nécessaire, la commission invite 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 cent soixante-cinq mille quatre-vingt-trois dollars (165 083 $), réparti comme suit : cent dix-huit mille six cent quatre-vingt-treize dollars (118 693 $) à la Commission scolaire Lester-B.-Pearson et quarante-six mille trois cent quatre-vingt-dix (46 390 $) à la Commission scolaire Western Québec.

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, dont le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : 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;

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, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;

h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Cette entente entre le syndicat et la commission constitue un arrangement local au sens de l'article 10-3.00. Tout arrangement local convenu en vertu des dispositions du paragraphe h) de la clause 5-1.01 de la convention collective antérieure est maintenu, à moins d'entente contraire.

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

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

5-1.02

La personne salariée bénéficie, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, d'un (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 du domicile 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.

---

[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.

Cette ou ces deux (2) journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels pour les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure immédiate 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 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 bureau de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06 Congés pour responsabilités familiales

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 jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque la présence est expressément requise 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 pris par demi-journée ou par journée complète.

Les jours ainsi utilisés sont sans traitement. Toutefois, à la demande écrite de la personne salariée, six (6) des dix (10) jours sont déduits de la banque de jours de congé de maladie obtenue par l'application de la clause 5-3.42 ou sont sans traitement si la banque de jours de congé de maladie est épuisée.

5-1.07

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.

5-1.08

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

5-1.09

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.07, la personne salariée accumule son ancienneté, 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'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-1.10

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.07, 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 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.

5-1.11

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.

5-1.12

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

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des catégories de personnel à la commission sont traitées de façon équitable et comparable.

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

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

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

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

La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application de l'ajustement au prorata prévu au paragraphe D) 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 du personnel de soutien, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

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

5-2.03

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

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

5-2.04

La personne salariée, dont les vacances ou le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncident avec l'un des jours chômés et payés prévus au présent article, reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

5-2.05

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

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

5-2.06

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

5-3.00 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 du début de sa retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-3.34. La commission verse la contribution au régime d'assurance maladie de base payable pour toute personne salariée.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée, défini ci-après :

a) **conjointe ou conjoint** : tel que défini à la clause 1-2.07;

b) **enfant à charge** : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de 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 si elle ou 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 de 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.

Définition d'invalidité

5-3.03

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

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

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

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

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

5-3.04

Pendant les cent quatre (104) premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quarante (40) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de sa personne représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la cent quatrième (104^{e}) semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

5-3.05

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

---

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

Malgré l'alinéa précédent, 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 des soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective antérieure continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité syndical d'assurances.

5-3.07

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

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 syndical d'assurances

5-3.09

Le comité syndical d'assurances dont la composition est déterminée par les syndicats visés par le contrat doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des personnes participantes aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

5-3.10

Le comité syndical d'assurances peut établir un maximum de trois (3) 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 comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue pour les personnes retraitées.

5-3.11

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

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

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

5-3.12

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

a) la cotisation de la personne salariée pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies à l'exclusion de tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;

b) 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 en tant que telle.

5-3.13

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir de préférence son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant en tant qu'assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le comité syndical d'assurances peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-3.14

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

5-3.15

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

5-3.16

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

5-3.17

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

5-3.18

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

5-3.19

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

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

Aux fins de l'application de cette clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.20

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

Le comité syndical d'assurances fournit également, moyennant des frais raisonnables, toute compilation statistique ou tout état additionnel utile et pertinent que peut lui demander le CPNCA sur le régime de base d'assurance maladie.

Intervention de la commission

5-3.21

La commission facilite l'application des régimes notamment en :

- informant les nouvelles personnes salariées;

- inscrivant les nouvelles personnes salariées;

- transmettant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne salariée par l'assureur;

- déduisant la prime à même le traitement de la personne salariée;

- remettant à l'assureur les primes déduites;

- remettant aux personnes salariées les formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

- transmettant les renseignements normalement requis de la commission par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

- transmettant à l'assureur le nom des personnes salariées qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.22

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

5-3.23

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

Comité paritaire local

5-3.24

La commission et le syndicat forment dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de la commission et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18^{e}) mois d'invalidité.

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

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

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

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

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

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

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.25

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 de moins de soixante-dix pour cent (70 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas.

5-3.26 ***(Abrogée)***

Section III Régime de base d'assurance maladie

5-3.27

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité syndical d'assurances, 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, 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.

5-3.28

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

a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge :

- à compter du 1er avril 2023 : trois cent soixante-trois dollars et quatre-vingts cents (363,80 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

- à compter du 1er avril 2024 : six cent soixante-trois dollars et quatre-vingts cents (663,80 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant.

b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :

- à compter du 1er avril 2023 : cent quarante-cinq dollars et soixante cents (145,60 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

- à compter du 1er avril 2024 : deux cent quatre-vingt-quinze dollars et soixante cents (295,60 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

5-3.29

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.28 seront diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime de base d'assurance maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance maladie pourra 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 pourra être tenue de 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 pourront être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires pourront être mis en vigueur, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-3.10 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.30

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

5-3.31

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

5-3.32

La personne salariée en congé sans traitement doit maintenir sa participation au régime d'assurance maladie. Pour ce faire, elle doit payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur ce montant, le cas échéant.

5-3.33

Une personne salariée qui est exemptée de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

A) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

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

b) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;

c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

B) sous réserve du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la présente clause, l'assurance prend effet le premier jour ouvrable 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.

Section IV Assurance salaire

5-3.34

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

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de trois (3) mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

d) à compter de l'expiration de la période précitée de vingt-quatre (24) mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

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

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue aux sous-paragraphes a), b) et c) du présent paragraphe A), est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention) conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00, de même que les primes prévues à l'article 6-5.00 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.

Toutefois, dans le cas de la personne salariée détenant ou occupant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, le taux de traitement est remplacé par le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son invalidité, excluant les périodes de mises à pied.

Au terme de la période prévue au sous-paragraphe c) du présent paragraphe A), le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au sous-paragraphe d) du présent paragraphe A), est celui prévu à la clause 1-2.35 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour la personne salariée détenant ou occupant un poste dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de vingt-quatre (24) mois de prestation.

B) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins douze (12) semaines[1], une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail par entente avec la commission. Dans ce cas :

a) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;

b) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée de sa personne déléguée ou de sa personne représentante syndicale si elle le désire, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;

c) pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;

d) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;

e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;

f) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

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

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

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

C) Réintégration au travail

---

[1] Exceptionnellement, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'un retour progressif avant la treizième (13e) semaine.

Pendant une période d'invalidité, afin de favoriser la réintégration au travail d'une personne salariée, et sur présentation d'un certificat médical de sa ou 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 capacités résiduelles.

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

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

À l'expiration de la période initialement fixée pour cette affectation temporaire, si la personne salariée est incapable de reprendre son poste, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période d'affectation temporaire en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la personne salariée poursuit sa période d'invalidité.

5-3.35

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), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) 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 a) du paragraphe A) de la clause 5-3.34, elle bénéficie pendant une période maximale de trois (3) ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, RRPE) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des lois fiscales. Toutefois, cette exonération ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuel prévu à la convention. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que telle, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

5-3.36

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu des dispositions de la clause 5-3.34 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23), sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-3.34 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables en vertu des différentes lois sur les régimes de retraite de même que la rente différée dont la personne salariée demande le paiement avant l'âge de soixante-cinq (65) ans.

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

La commission déduit un dixième de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.34 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^{e}) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (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 5-3.34 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.34, 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 des dispositions de la clause 5-3.34, 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.

5-3.37

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

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne salariée reçoit des prestations prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34.

5-3.38

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

5-3.39

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles en vertu des dispositions de la clause 5-3.40.

5-3.40

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.

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

La personne salariée incapable de se présenter à un examen médical doit en aviser la commission au moins quarante-huit (48) heures à l'avance en spécifiant le motif de son incapacité de se conformer à ce rendez-vous médical. En l'absence d'un tel avis ou si la commission juge que le motif est déraisonnable, la personne salariée doit assumer le coût de l'examen médical à la suite d'une transmission par la commission d'une facture à cet effet à la personne salariée.

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

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

5-3.41

S'il y a refus de paiement des prestations prévues au sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

Dans le cas des prestations prévues au sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-3.34, la partie patronale négociante à l'échelle nationale prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

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

5-3.42

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu des dispositions de l'article 7-3.00.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de jours de congé de maladie accumulés à son crédit au 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.

5-3.43

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.

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

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.42 n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied temporaire effectuée en vertu des dispositions de l'article 7-2.00.

5-3.44 ***(Abrogée)***

5-3.45

Les personnes salariées en invalidité à la date de signature de la convention demeurent couvertes par les dispositions de la section IV de l'article 5-3.00 de la convention collective précédente.

5-3.46 ***(Abrogée)***

5-3.47

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

De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34 ou pour un congé de préretraite au terme duquel la personne salariée prend sa retraite.

La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison d'un jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Ces jours peuvent aussi être utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant au moins trente (30) années d'ancienneté peuvent être utilisés à raison d'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 obtient un congé de préretraite après l'âge de soixante-deux (62) ans peut avant son départ, utiliser, par anticipation, à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu de l'alinéa précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le total de jours anticipés se limite à vingt (20) jours.

5-3.48

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

a) les jours monnayables crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.42 de la convention collective antérieure et ceux crédités, le cas échéant, en vertu de la convention;

b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.49

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

Section V Dispositions diverses

5-3.50

La personne salariée qui accepte à la demande de la commission d'être déplacée temporairement dans un poste hors de l'unité de négociation continue de bénéficier du présent article pendant la durée du déplacement.

5-3.51

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

5-3.52

La personne salariée régulière permanente qui est invalide après l'expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34 et à la clause 5-3.47 de la convention collective précédente et qui est mise à pied par la commission bénéficie des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

5-4.00 DROITS PARENTAUX[1]

Section I Dispositions générales

5-4.01

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

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37.

5-4.02

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

5-4.03

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

---

[1] Au moment de la signature de la convention, les personnes salariées bénéficiant de l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5-4.00 de la convention collective précédente demeurent régies par ces dispositions.

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

5-4.04

À moins de 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

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.12 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.08 ou 5-4.09, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.14 ou 5-4.15 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.08 ou 5-4.09, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 5-4.12 et 5-4.14 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 5-4.15 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15, selon le cas.

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

5-4.06

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

---

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

5-4.07

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. 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.

5-4.08

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

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

5-4.09

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

Le nombre maximal de semaines pendant 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 salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.51 durant cette suspension.

5-4.10

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.08 ou 5-4.09, la commission verse à la 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. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.11

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

5-4.12

La 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] :

1) en additionnant :

   a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la 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 salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) 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 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.

---

[1] La 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 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.

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

5-4.13

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du premier alinéa de la clause 5-4.12. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la commission prévue à la clause 5-4.12 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

5-4.14

La 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 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 salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

1) en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la 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 salariée et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) 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, du régime d'assurance-emploi.

---

1 La 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 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.

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

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 salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

La clause 5-4.13 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

5-4.15

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.14.

Toutefois, la 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 salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

---

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

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

Le quatrième alinéa de la clause 5-4.13 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.16

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la 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 un 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;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (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 des clauses 5-4.12, 5-4.14 et 5-4.15 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée dont les heures hebdomadaires 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 ou 8-2.02, selon le cas, est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.22 ne reçoit aucune indemnité de la 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 salariée dont les heures hebdomadaires 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 ou 8-2.02, selon le cas, 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;

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

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

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des dispositions de la clause 5-4.12, 5-4.14 ou 5-4.15, selon le cas.

5-4.17

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

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

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

5-4.18

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.17 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.51 par la suite.

5-4.19

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

5-4.20

La commission doit faire parvenir à la 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 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 au paragraphe c) de la clause 5-4.50.

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

5-4.21

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.22

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

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

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

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

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

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (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 salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives au remboursement des sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail (TAT) ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

5-4.23

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (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.

5-4.24

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-4.23, la 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.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.17, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.21 de la section II. La salariée visée à la clause 5-4.23 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.23, la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV Congé de paternité

5-4.25

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (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 des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

5-4.26

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié 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.

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

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

5-4.27

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.28

Sur demande du salarié, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26 peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.51 durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les deuxième et troisième 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 au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu 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 5-4.26 sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.30

Le salarié qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.51 durant cette période.

5-4.31

Le salarié qui prend un congé de paternité prévu aux clauses 5-4.25 et 5-4.26 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.17 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.21.

5-4.32

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, le salarié, 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'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 5-4.12 ou 5-4.14, selon le cas, et la clause 5-4.13 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.33

Le salarié 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 5-4.26, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-4.34

La clause 5-4.16 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.32 ou 5-4.33 en faisant les adaptations nécessaires.

---

[1] Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

5-4.35 Avis et préavis

Pour les congés de paternité :

a) le congé prévu à la clause 5-4.25 est précédé, dès que possible, d'un avis par le salarié à la commission;

b) le congé visé à la clause 5-4.26 est accordé 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 de ce congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.26, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe c) de la clause 5-4.50.

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

Section V Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

5-4.36

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 enfant 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.

5-4.37

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 5-4.41 et 5-4.42, 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.

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.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou 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.

5-4.38

Aux fins de l'application des clauses 5-4.36 et 5-4.37, 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.

5-4.39

Durant un congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.36, 5-4.37 et 5-4.46, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.17, en autant qu'elle y ait normalement droit, et, au terme de ce congé, elle reprend son poste, sous réserve que, dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

5-4.40

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, 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.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 5-4.12 ou 5-4.14, selon le cas, et la clause 5-4.13 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.41

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.42

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

[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 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 5-4.51 durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les deuxième et troisième alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.43

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.41 ou 5-4.42, 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 5-4.37 sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.44

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, 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 5-4.51 durant cette période.

5-4.45

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 5-4.37 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service[1].

---

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

5-4.46

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

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

5-4.47

La clause 5-4.16 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.40 ou 5-4.45 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.48

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 cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant 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 de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.37 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.51.

5-4.49 Avis et préavis

Pour les congés d'adoption :

a) le congé prévu à la clause 5-4.36 est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la commission;

b) le congé visé à la clause 5-4.37 est accordé 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 de ce congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.37, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe c) de la clause 5-4.50.

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

Section VI Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.50

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 5-4.26. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance;

3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 5-4.37. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième semaine (125^{e}) 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 (125^{e}) 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 prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) 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.

c) Le congé sans traitement visé à la présente clause 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.

5-4.51

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

---

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

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 ou 8-2.02, selon le cas[1].

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

5-4.52

Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.50 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que durent 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 5-4.51 durant cette période.

Sur demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.50 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines. Les deuxième et troisième alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.53

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

---

[1] Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence à une personne salariée qui travaille moins de vingt (20) heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et les emplois de soutien administratif ou moins de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes pour les emplois de soutien manuel.

5-4.54

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 de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

5-4.55

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.

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

5-4.56

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

Section VII Dispositions diverses

5-4.57

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

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.26 ou 5-4.37.

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

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

5-5.02

La personne salariée régulière qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la dixième (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 régulière qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés est considérée avoir démissionné.

5-5.04

La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, 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.

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

5-6.00 VACANCES

5-6.01

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

Malgré le paragraphe D) 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 son dernier engagement. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours. 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 ou 8-2.02, selon le cas, la compilation se fait au prorata.

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

5-6.02

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

La personne salariée absente du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail 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.

Exceptionnellement, si une invalidité se déclare entre le dernier jour de travail et le début de la période de vacances, une personne salariée peut aviser la commission qu'elle reporte ses vacances, sous réserve de produire un certificat médical.

La personne salariée absente du travail pour un motif relié aux droits parentaux qui désire reporter ses vacances doit se référer aux dispositions prévues à l'article 5-4.00.

5-6.03

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée reçoit son traitement constitue du service actif. Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, ni dans le cas d'un congé sans traitement qui n'excède pas vingt (20) jours ouvrables de même que pour les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00.

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 d'engagement et le mois de départ comptent 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) 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. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;

b) lorsqu'en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation, peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée;

c) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant les vacances d'une personne salariée peuvent être prises en dehors de cette période, sous réserve des exigences prévues à la présente clause;

d) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, s'il y a lieu.

Cependant, la personne salariée qui ne soumet pas son choix de vacances avant le 15 mai perd sa priorité de choix de vacances.

Néanmoins, la personne salariée détenant ou occupant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque la clientèle est absente, et ce, sans égard à la clause 5-6.05. Elle peut également les utiliser pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied;

e) le choix de vacances des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause. La commission doit confirmer par écrit à la personne salariée l'acceptation ou le refus du choix de vacances, et ce, au plus tard le 15 juin. À défaut de confirmation écrite de la commission, le choix de vacances est réputé accepté;

f) 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 du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée.

5-6.05

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

Si une personne salariée est requise par la commission de travailler durant une période prévue de vacances d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs durant la période estivale, elle obtient le droit de prendre au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs de vacances en dehors de la période estivale, moyennant un préavis de dix (10) jours.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, à la demande de la personne salariée, le paiement des vacances lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances si elle est de cinq (5) jours et plus.

5-6.07

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

5-6.08

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

1) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

2) de 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

3) de 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

4) de 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5) de 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

6) de 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

7) de 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

B) À compter du 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) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

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

3) 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;

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

5) 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;

6) 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;

7) 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

La personne salariée dont le service actif a été inférieur à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

			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	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	à	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10

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[1]

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'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.

5-7.03

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

5-7.04

La formation, le perfectionnement, l'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle sont de la responsabilité de la commission et les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des personnes salariées.

5-7.05

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de formation, de perfectionnement, d'encadrement des stagiaires et d'insertion professionnelle; ce comité est composé de deux (2) personnes représentantes de la commission et de deux (2) personnes représentantes du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

5-7.06

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

---

[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 ou 8-2.02, selon le cas, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

Au début de chaque année financière, la commission transmet, au comité, le bilan des réalisations de l'année financière précédente comprenant, entre autres, les montants alloués à la formation, au perfectionnement, à l'encadrement des stagiaires et à l'insertion professionnelle. De plus, la commission transmet, au comité, les montants alloués à la formation, au perfectionnement, à l'encadrement des stagiaires et à l'insertion professionnelle de l'année financière en cours, au plus tard le 1er décembre de celle-ci.

5-7.07

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment ces 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.

Lorsque la commission demande à une personne salariée de participer à des activités d'insertion professionnelle, elle doit rembourser les frais selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a participé aux activités. 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.

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

Les montants relatifs à tout perfectionnement à la suite de l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne font pas partie des sommes mentionnées à la clause 5-7.10.

Les cours d'appoint visant la mise à jour des connaissances acquises dans le cadre du cours de secourisme sont aux frais de la commission et dispensés normalement durant les heures de travail lorsque ceux-ci font partie des qualifications requises prévues au Plan de classification. La personne salariée qui assiste à ces cours d'appoint en dehors de ses heures régulières de travail est compensée à taux simple.

5-7.08

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

a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;

b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

c) que cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;

d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.09

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de terminer les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.10

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à soixante dollars (60 $) par équivalent à temps complet (ETC). La commission bénéficie également pour chaque année financière de la convention d'un montant de quarante dollars (40 $) par équivalent à temps complet (ETC). Ce montant est dépensé à la discrétion de la commission. Pour les Commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des localités de Chibougamau et de Chapais, de Schefferville et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des localités du Témiscamingue, Val d'Or et Rouyn-Noranda), les montants prévus au présent alinéa sont majorés de cinquante pour cent (50 %). Ces montants sont calculés au début de chaque année financière.

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

5-7.11

La Commission scolaire Lester-B.-Pearson dispose également pour chaque année financière d'un montant de quinze mille dollars (15 000 $) pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire, et ce, pour offrir de la formation ou du perfectionnement au personnel travaillant auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) et à risque.

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 (EHDAA), 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 financière suivante.

---

[1] 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.

5-7.12

La commission dispose, pour offrir de l'accompagnement 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). 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 financière suivante.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

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

5-8.02

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

a) que la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;

c) qu'elle cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03

La personne salariée a le droit de s'adjoindre, à ses frais personnels, d'un procureur en plus de celui choisi par la commission.

5-8.04

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

5-8.05

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue de prodiguer les premiers soins à une étudiante ou un étudiant 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. Dans ce cas, la personne salariée qui participe à des cours de premiers soins à la demande de la commission, est remboursée selon la clause 5-7.07. Si la personne salariée participe à ces cours de premiers soins durant ses heures régulières de travail, elle peut s'absenter sans perte de traitement.

5-8.06

Les clauses 5-8.01 et 5-8.02 s'appliquent notamment à toute personne salariée à qui la commission demande de distribuer un médicament à une ou à un élève, et ce, selon les instructions écrites et sur autorisation écrite des parents ou de la personne responsable de la garde de l'enfant.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la commission élabore, en consultation avec le syndicat, une politique de distribution et de rangement des médicaments.

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

5-9.01

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

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

La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3) ainsi que par les dispositions des clauses 5-9.01 à 5-9.06 des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses 5-9.13 à 5-9.19 du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

5-9.02

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

Définitions

5-9.03

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

A) **accident du travail** : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

B) **consolidation** : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;

C) **emploi convenable** : un emploi approprié qui permet à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion;

D) **emploi équivalent** : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi que détenait ou occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

E) **lésion professionnelle** : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation;

F) **maladie professionnelle** : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Dispositions diverses

5-9.04

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

5-9.05

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 que le requiert son état.

5-9.06

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

5-9.07

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

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. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée dans un établissement de santé, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

5-9.08

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

5-9.09

La commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle qu’elle se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d’un professionnel de la santé qu'elle désigne, mais elle ne peut requérir plus d'un examen médical.

Cependant, lorsque la ou le médecin qui a charge de la personne salariée a prévu que la lésion professionnelle de celle-ci ne serait pas consolidée dans les quatorze (14) jours complets après la date où elle est devenue incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, la commission peut requérir au plus un examen médical par mois pour faire évaluer la date de la consolidation de cette lésion.

La commission qui requiert un examen médical d'une personne salariée donne à celle-ci les raisons qui l'incitent à le faire.

Elle assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage la personne salariée pour s'y rendre.

5-9.10

La personne salariée visée par une prime d'isolement et d'éloignement doit se référer aux dispositions prévues à l'article 6-8.00 afin de valider si elle continue de recevoir celle-ci.

Régimes collectifs

5-9.11

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance vie décrit à la clause 5-3.25 et par le régime d'assurance maladie décrit à la clause 5-3.27, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.

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

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle.

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, la personne salariée régulière à l'endroit de qui la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a consolidé une lésion professionnelle bénéficie, pour la période comprise entre la date de la consolidation de la lésion professionnelle et la fin du vingt-quatrième (24^{e}) mois suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance salaire décrit au sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34, dans la mesure où elle est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions prévues aux clauses 5-9.13 et suivantes du présent article. Au terme de cette période, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie, le cas échéant, du sous-paragraphe d) du paragraphe A) de la clause 5-3.34.

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

Traitement

5-9.12

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

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

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

La personne salariée doit signer les 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.

Les dispositions relatives au régime d’indemnisation des lésions professionnelles ne peuvent avoir pour effet de conférer, à la personne salariée, un avantage dont elle n’aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

Droit de retour au travail

5-9.13

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 sans délai la commission.

5-9.14

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

5-9.15

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper un poste disponible convenant à son état, et ce, selon les modalités prévues à la clause 5-9.16.

5-9.16

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-9.15 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

A) le poste à combler doit l'être conformément aux dispositions de la clause 7-1.0.4 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;

B) la personne salariée soumet par écrit sa candidature à ce poste et exerce son droit à l'étape prévue au paragraphe c) de la séquence d'engagement de la clause 7-1.04 et à toute étape subséquente, s'il y a lieu;

C) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;

D) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les candidates ou les candidats;

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

5-9.17

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.15 bénéficie, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.17 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon les dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.17.

Dispositions particulières

5-9.18

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

5-9.19

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement net au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-9.20

Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable de l'exercer avant la fin de la période prévue pour son engagement.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

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

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, la personne salariée ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas[1].

5-10.02

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

5-10.03

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

5-10.04

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions des clauses 5-10.09 et 5-10.10 à l'exception du premier alinéa.

---

[1] Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence à une personne salariée qui travaille moins de vingt (20) heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et les emplois de soutien administratif ou moins de vingt-deux (22) heures dix (10) minutes pour les emplois de soutien manuel.

5-10.05

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

5-10.06

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

5-10.07

À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

5-10.08

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

5-10.09

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

5-10.10

Après cinq (5) ans de service à la commission et, par la suite, après toute période d'au moins cinq (5) ans de service, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la commission au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

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

Malgré ce qui précède, lorsque la commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait une demande de congé et ne peut trouver une personne salariée temporaire, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment.

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

Dans ces deux cas, la commission s'entend avec la personne salariée sur la date de la prise d'effet du congé.

5-10.11

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

5-10.12

La personne salariée peut, pour des motifs hors de son contrôle et ayant des incidences pécuniaires, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la commission un préavis écrit d'au moins trente (30) jours avant son retour.

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-11.01

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

1) ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;

2) ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;

3) la commission communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;

4) la commission et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);

5) la commission et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe VI;

6) la personne salariée régulière en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe VI n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.02

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

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

5-11.03

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

5-11.04

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

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée le classement qu'elle détenait à cette date.

6-1.02

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

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

Dès son engagement, 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 engagement, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon, de la date d'avancement de son premier échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.06

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

6-1.07

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par l'application des dispositions de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit aux dispositions de la clause 6-1.08.

La personne salariée peut se prévaloir de la procédure habituelle de règlement des griefs dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 9-3.01 s'appliquent.

Modification dans les fonctions

6-1.08

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

Les demandes de reclassification sont discutées lors des rencontres du Comité des relations du travail prévues à l'article 4-1.00.

Si la commission acquiesce à sa demande, la personne salariée est confirmée dans son poste et dans sa nouvelle classe d'emplois, étant entendu que le poste n'est pas aboli.

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

b) À défaut, si dans les soixante (60) jours de la demande prévue au paragraphe a) de la présente clause la commission n'acquiesce pas à sa demande, la personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

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

6-1.09

L'arbitre qui fait droit à un grief déposé en vertu des dispositions 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 de classification. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.15.

6-1.10

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

a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins d'application des dispositions de la clause 6-1.07 ou 6-1.08;

b) à défaut d'entente, le syndicat visé par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; dans ce cas, l'arbitre choisit parmi les échelles de traitement de la convention, le traitement se rapprochant le plus du traitement prévu pour des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.11

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

6-1.12

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

6-1.13

À la suite de l'application des dispositions de la clause 6-1.09 ou à la suite de la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause 6-1.11, selon le cas, si la commission n'a pas rétabli les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant le grief, et ce, dans les trente (30) jours de cette décision, la personne salariée obtient automatiquement la classe d'emplois correspondant aux fonctions dont elle a démontré l'exercice d'une façon principale et habituelle; si ce reclassement constitue pour la personne salariée une promotion, les dispositions de la clause 6-2.15 s'appliquent à compter de la date du reclassement.

Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications

6-1.14

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

6-1.15

Si, pendant les 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 d'accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 9-3.01. 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.

6-1.16

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

6-1.17

L'application des dispositions de la clause 6-1.14 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À la date d'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable à la date d'entrée en vigueur de la convention à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er avril suivant à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention, 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 correspondant à une classe d'emplois qui lui est applicable le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention, différente de celle à laquelle elle est intégrée à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, dans le cadre des dispositions de la clause 6-1.01, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 ou 6-2.17 selon le cas.

Aux fins d'application du premier alinéa de la présente clause, la personne salariée dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors échelle, est situé entre deux (2) échelons le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention, est réputée détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

À l'engagement

6-2.03

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

6-2.04

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

6-2.05

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

6-2.06

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

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

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois.

6-2.07

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

Avancement d'échelon

6-2.08

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

Malgré toute disposition contraire et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion (6-2.15), d'une mutation (6-2.16), d'une rétrogradation (6-2.17) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (6-2.13), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas 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 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.

6-2.09

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

6-2.10

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.

6-2.11

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

6-2.12

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

6-2.13

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 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.

6-2.14

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

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

6-2.15

Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

a) i) Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

Elle obtient l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet d'attribuer à la personne salariée promue un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

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

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

- son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

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 doit assurer au moins une augmentation de dix cents (0,10 $) l'heure.

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

6-2.16 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

6-2.17 Lors d'une rétrogradation

a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

i) elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;

ii) elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

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

6-2.18

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 et 6-2.17, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENT

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

Taux et échelles de traitement

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 I.

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-vingts 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 pour cent (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 pour cent (2,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2026.

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 pour cent (3,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2027.

---

[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 III, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe II.

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

Ajustement salarial

6-3.07

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

1) 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[2] ne peut être supérieure à 1,00 %;

2) 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[2] ne peut être supérieure à 1,00 %;

3) 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[2] 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.

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.

---

[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 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe III sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

[2] 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.

d) Aux fins du calcul de cette clause :

1) 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;

2) 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.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-3.08

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.

6-3.09

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.08 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.10

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux dispositions des clauses 6-3.08 et 6-3.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.11

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

Techniques d'indexation

6-3.12

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 6-3.14 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.

Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

6-3.13

La méthode décrite à la clause 6-3.14 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

Emplois-remorques

6-3.14

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe IV 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 :

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

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

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 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-4.01

La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'exercice de ses fonctions, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin dans un délai maximum d'un (1) mois de la présentation de pièces justificatives, le tout conformément aux normes de la commission.

6-4.02

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

6-4.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-4.08.

6-4.04

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

6-4.05

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

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

6-4.06

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

6-4.07

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

6-4.08

La personne salariée qui utilise son 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 au bien d'autrui.

Si une telle couverture de responsabilité civile devait être ajustée en cours de convention, les parties négociantes pourront se rencontrer à cet effet dans le cadre de la clause 2-2.04.

6-5.00 PRIMES[1]

6-5.01

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception 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.

6-5.02 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

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

---

[1] Voir l'annexe XIV « 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 ».

Cette prime ne s'applique pas pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

6-5.03 Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre zéro (0) heure et sept (7) heures bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux 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 ne s'applique pas pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

Pour la personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

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

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

---

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

6-5.04 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

6-5.05 Prime pour responsabilité additionnelle

a) La personne salariée, mécanicienne ou 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

[1] À compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, les termes « le temps prévu pour prendre son repas » seront remplacés par « soixante (60) minutes ».

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

Taux du 2023-04-01 au 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) Prime de chef d'équipe

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

Taux 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.

6-5.06 Prime de disponibilité – Commission scolaire Western Québec

La personne salariée, technicienne ou technicien en informatique, classe principale, concierge ou ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien, 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 (1) 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.

Logement

6-5.07

Lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective antérieure, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission était occupé par une personne salariée et que cette personne salariée a continué d'occuper le même poste entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective antérieure et la date de la signature de la convention, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

Cependant, la commission peut appliquer au loyer payé par cette personne salariée un taux d'augmentation équivalent à l'augmentation de traitement accordé en vertu de la convention à cette personne salariée pour la période en cause.

6-5.08 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une personne salariée non résidente, qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque vérification une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux 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

6-5.09

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles ou de locaux, heures supplémentaires, etc.). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-5.08.

6-5.10

Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux personnes salariées, elle l'offre par ordre d'ancienneté d'abord aux concierges de l'établissement et ensuite aux ouvrières ou ouvriers d'entretien classe II de l'établissement. Si la vérification des fournaises ne peut être faite par l'une de ces personnes salariées, la commission désigne une autre personne salariée.

6-5.11

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 de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-5.12

Lorsque la personne salariée est absente pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle peut effectuer cette vérification si elle avise sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-5.13

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions des clauses 6-5.08 à 6-5.12 s'appliquent.

6-6.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-6.01

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, l'un des régimes ci-après décrits. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un des régimes ci-dessous décrits à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, il est réputé avoir choisi le régime II, sous réserve des dispositions de la clause 6-6.05.

Régime I

6-6.02

Lors d'une location de salles ou de locaux dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour l'utilisation de salles ou de locaux, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, la commission est tenue d'y affecter une personne salariée. Cette personne salariée reçoit une rémunération équivalente à son taux horaire simple pour chaque heure de travail effectuée en dehors de ses heures régulières de travail. Aux fins d'application des dispositions du présent alinéa, la commission offre la location de salles ou de locaux aux concierges de l'établissement selon l'ordre d'ancienneté.

Lors du refus ou de l'absence des concierges de l'établissement, la commission offre d'abord la location de salles ou de locaux aux ouvrières ou ouvriers d'entretien, classe II de l'établissement, selon l'ordre d'ancienneté et, le cas échéant, aux concierges ou aux ouvrières ou ouvriers d'entretien classe II de la commission, selon l'ordre d'ancienneté, et ayant avisé par écrit la commission de leur désir d'effectuer des travaux en relation avec une location de salles ou de locaux.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lors de l'utilisation de salles ou de locaux par une municipalité dans le cadre d'une entente signée entre la commission et la municipalité (sauf dans le cas de location « ad hoc » de salles ou de locaux par une municipalité pour une activité d'un soir, d'une fin de semaine ou d'un jour férié) ou lors de l'utilisation de salles ou de locaux à des fins d'activités étudiantes socioculturelles ou sportives.

Malgré ce qui précède, la commission et le syndicat peuvent convenir que, lors de l'utilisation de salles ou de locaux par une municipalité, la personne salariée affectée selon les modalités prévues à la présente clause, est rémunérée de la façon suivante :

- pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
26,44 $	27,18 $	27,89 $	28,59 $	29,59 $

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

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
42,91 $	44,11 $	45,26 $	46,39 $	48,01 $

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

Régime II

6-6.03

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

6-6.04

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

Autre régime

6-6.05

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

6-7.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-7.01

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.

6-7.02

Les renseignements accompagnant le relevé de paie doivent indiquer :

a) le nom de la commission;
b) le nom et prénom de la personne salariée;
c) la classe d'emplois de la personne salariée;
d) la date du versement et la période concernée;
e) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
f) le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
g) la nature, le montant des primes, des indemnités ou allocations versées;
h) la cotisation syndicale;
i) les retenues aux fins d'impôts;
j) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
k) les cotisations au régime des rentes du Québec;
l) la cotisation d'assurance-emploi;
m) la déduction pour une caisse d'économie et/ou pour le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, s'il y a lieu;
n) le traitement brut et le traitement net;
o) la totalité de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

6-7.03

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 au présent article. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, sauf que les renseignements accompagnant la paie doivent comprendre les indications prévues à la clause 6-7.02.

6-7.04

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 sous réserve qu'elle ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut d'une personne salariée par paie.

6-7.05

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

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

Dans le cas où le montant dû par la personne salariée excède les montants dus en traitement et en avantages sociaux, cette dernière et la commission conviennent des modalités de remboursement de l'excédent.

Toutefois, si dans les cinq (5) jours de la réception de l'état prévu au premier alinéa de la présente clause la personne salariée conteste par grief le montant dû, celui-ci n'est pas récupéré par la commission avant le règlement du grief. Après le règlement du grief, la personne salariée, le cas échéant, doit rembourser le montant dû.

6-7.06

La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

6-7.07

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une personne salariée à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la personne salariée concernée, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-8.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Section I Définitions

6-8.01

Aux fins du présent article, on entend par :

1- Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge[1] et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

2- Point de départ

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

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

---

[1] On entend par enfant à charge : un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint, ou 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'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) ans et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

3- Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51^{e}) degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson, Oujé-Bougoumou et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

Secteur II

La localité de Fermont;

Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;

La localité des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

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

Section II Niveau des primes

6-8.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

	SECTEUR	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 par année	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 par année	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 par année	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 par année	Taux à compter du 2027-04-01 par année
Avec personne à charge	Secteur V	23 426 $	24 082 $	24 708 $	25 326 $	26 212 $
	Secteur IV	19 856 $	20 412 $	20 943 $	21 467 $	22 218 $
	Secteur III	15 267 $	15 694 $	16 102 $	16 505 $	17 083 $
	Secteur II	12 137 $	12 477 $	12 801 $	13 121 $	13 580 $
	Secteur I	9 813 $	10 088 $	10 350 $	10 609 $	10 980 $
Sans personne à charge	Secteur V	13 288 $	13 660 $	14 015 $	14 365 $	14 868 $
	Secteur IV	11 265 $	11 580 $	11 881 $	12 178 $	12 604 $
	Secteur III	9 544 $	9 811 $	10 066 $	10 318 $	10 679 $
	Secteur II	8 089 $	8 315 $	8 531 $	8 744 $	9 050 $
	Secteur I	6 860 $	7 052 $	7 235 $	7 416 $	7 676 $

6-8.03

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés et dont les heures hebdomadaires 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 ou 8-2.02, selon le cas, reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

6-8.04

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la section I.

6-8.05

Sous réserve des dispositions de la clause 6-8.04, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

6-8.06

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public ou parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la section I du présent article.

La personne salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

Section III Autres bénéfices

6-8.07

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par la commission;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

6-8.08

La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler dans une autre commission ou centre de services scolaire avant le soixante et unième (61^{e}) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-8.09

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-8.07, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-8.10

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

a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

Aux fins du présent article ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour la même commission, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés au présent article.

6-8.11

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 6-8.07 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Section IV Sorties

6-8.12

La commission assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour la personne salariée avec personne à charge;

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

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

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

À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1er mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour les troisième et quatrième sorties de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

6-8.13

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 6-8.12, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-8.01.

6-8.14

Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 6-8.12 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

6-8.15

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre des dispositions de la clause 6-8.14 afin de lui permettre de l'accompagner.

6-8.16

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6-8.12 même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint.

6-8.17

Sous réserve d'une entente avec la commission relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-8.12 peut anticiper au plus une sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, le proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-8.18

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

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention ou, à défaut, selon la politique établie par la commission applicable à l'ensemble des personnes salariées.

Section VI Décès d'une personne salariée

6-8.19

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

Section VII Transport de nourriture

6-8.20

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Oujé-Bougoumou, Chisasibi et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

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

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

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'elle verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

   Toutefois, le paiement de l'indemnité au 1er mars 2000 est versé au plus tard dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention.

Section VIII Véhicule à la disposition des personnes salariées

6-8.21

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'un arrangement local entre la commission et le syndicat.

Section IX Logement

6-8.22

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

6-8.23

Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1998.

6-8.24

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

Section X Dispositions des conventions antérieures

6-8.25

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

- la définition de « point de départ » prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime prévus à la section II pour la personne salariée dont les heures hebdomadaires 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 ou 8-2.02, selon le cas;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;

- le transport de nourriture prévu à la section VII.

Section XI Prime de rétention

6-8.26

La prime de rétention, équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel est maintenue pour les personnes salariées engagées avant le 30 juin 2020 et travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier. Cette prime demeure également applicable à la personne salariée à laquelle est reconnue de l’ancienneté à cette date en vertu de la convention.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Dispositions générales

7-1.01

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

Par exception à l'alinéa précédent, 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 pertinentes 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; 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.

7-1.02 Poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours[1] pour décider de l'abolir ou de le modifier. Advenant l'abolition ou la modification d'un poste, la commission communique sa décision au syndicat dans le même délai.

Malgré ce qui précède, pour constituer une banque de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou laissé vacant à compter du 1er janvier. Elle doit toutefois le combler définitivement ou l'abolir le 1er juillet qui suit la vacance.

---

[1] La commission et le syndicat peuvent convenir de réduire ce nombre de jours afin d'accélérer le comblement de postes vacants dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention.

7-1.03

Lorsque la décision de la commission d'abolir un poste a pour effet d'entraîner pour une personne salariée l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, la commission et le syndicat peuvent conclure une entente écrite à cet égard.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 9-3.01 s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.04, 6-1.09 et 6-1.10.

7-1.04 Poste considéré pour la permanence

Lorsque la commission décide de combler un poste considéré pour la permanence, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante :

a) elle comble le poste en choisissant dans la même classe d'emplois, parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi ou les personnes salariées régulières permanentes qui bénéficient d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.21;

b) à défaut, elle choisit parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité ou les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi d'une autre classe d'emplois pourvu que ce mouvement ne constitue pas une promotion. Malgré ce qui précède, une personne salariée régulière permanente qui a bénéficié du recyclage peut être affectée en promotion. Si un tel mouvement entraîne une rétrogradation, les dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.17 s'appliquent;

c) à défaut, elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

   Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté. La personne salariée à qui le poste est accordé dispose d'un délai de quarante-huit (48) heures pour accepter ou non le poste affiché.

   La commission transmet au syndicat la liste des personnes salariées et leur ancienneté dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage. Au plus tard, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la personne salariée choisie.

   La commission et le syndicat peuvent élaborer une procédure différente pour combler un poste vacant à partir d'un seul affichage dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention;

d) à défaut, elle choisit parmi les personnes salariées régulières mises à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois et qui détenaient un poste considéré pour la permanence avant leur mise à pied;

e) à défaut, la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation;

f) à défaut, la commission choisit parmi les personnes en disponibilité de la sous-catégorie des emplois de gérants[1] de la commission;

g) à défaut, la commission choisit parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi ou parmi celles visées au paragraphe b) de la clause 7-4.02;

h) à défaut, la commission peut engager la personne de son choix.

7-1.05 Poste non considéré pour la permanence

Lorsque la commission décide de combler un poste non considéré pour la permanence, vacant ou nouvellement créé, elle procède de la façon suivante :

a) en affichant le poste selon le paragraphe c) de la clause 7-1.04;

b) à défaut, la commission choisit parmi les personnes salariées régulières mises à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois et qui détenaient un poste non considéré pour la permanence avant leur mise à pied;

c) à défaut, la commission choisit parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi;

d) à défaut, la commission peut engager la personne de son choix.

7-1.06

L'affichage prévu au paragraphe c) de la clause 7-1.04 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, une indication s'il s'agit d'un poste considéré pour la permanence ou non considéré pour la permanence, le titre de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et 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 d'éducation des adultes, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne responsable à qui elle doit être transmise. Cet affichage invite également les personnes salariées à manifester un intérêt pour une promotion ou une mutation.

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

---

[1] L'expression « emploi de gérants » est employée dans le même sens que celui donné à cette expression dans le « Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal » élaboré par le ministère de l'Éducation, le tout à titre indicatif seulement et sans préjudice.

La commission s’assure que toutes les personnes salariées peuvent avoir accès aux affichages de postes.

7-1.07

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

7-1.08

En tout temps, pendant la période d’adaptation de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de son affectation. Toutefois, pour la sous-catégorie des emplois de soutien technique, la personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les quarante-cinq (45) jours de son affectation. Les parties locales peuvent convenir de prolonger la période d’adaptation.

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

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par l’application des dispositions de la présente clause, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

L'application de cette clause entraîne, s'il y a lieu, l'annulation de toute réaffectation et de toute relocalisation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité découlant de cette promotion. Dans ce cas, la personne salariée régulière permanente retourne en disponibilité comme si cette réaffectation ou relocalisation n'avait jamais eu lieu.

7-1.09

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d’emplois et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

En cas de promotion, si la personne salariée n’est pas affectée à sa nouvelle classe d’emplois dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination, la commission lui accorde le titre de la classe d’emplois et le taux de traitement attachés à ce poste comme si elle était en fonction.

En cas de mutation ou de rétrogradation, la commission affecte la personne salariée à sa nouvelle classe d’emplois dans les vingt (20) jours ouvrables de sa nomination.

7-1.10

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

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 ou 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.

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.

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.

Poste temporairement vacant

7-1.11

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de vingt et un (21) jours ou plus, elle procède de la façon suivante :

a) elle affecte une personne salariée régulière permanente en disponibilité à ce poste pourvu que cette affectation ne constitue pas une promotion;

b) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cet ajout d'heures n'entraîne pas de conflit d'horaire;

c) à défaut, elle offre le poste à une personne salariée régulière mise à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois;

d) à défaut, elle peut affecter une personne salariée visée à la clause 7-4.04;

e) à défaut, elle offre le poste à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi;

f) à défaut, elle peut engager toute autre personne de son choix.

7-1.12

Dans le cas d'un poste temporairement vacant de vingt (20) semaines ou plus, la commission et le syndicat peuvent convenir d'afficher ce poste. Le poste est comblé selon les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-1.04 ou du paragraphe a) de la clause 7-1.05, selon le cas. Un seul mouvement peut en résulter. La vacance temporaire y découlant est comblée conformément aux paragraphes c), d), e) et f) de la clause 7-1.11.

7-1.13 Surcroît de travail

Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail, elle procède de la façon suivante :

a) elle offre l'emploi à une personne salariée régulière permanente en disponibilité. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;

b) à défaut, elle offre l'emploi à la personne salariée du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, pour qui cet ajout n'entraîne pas de conflit d'horaire. Le cumul de postes ne constitue pas des heures supplémentaires;

c) à défaut, la commission offre l'emploi à une personne salariée mise à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois de la classe d'emplois visée. La période pendant laquelle la personne salariée régulière occupe un emploi de surcroît de travail n'est pas considérée aux fins de l'acquisition de la permanence;

d) à défaut, la commission offre l'emploi aux personnes disponibles inscrites sur la liste de priorité d'emploi;

e) à défaut, la commission peut engager toute autre personne de son choix.

Mutation

7-1.14

La commission peut, avec l'accord du syndicat, procéder, pour une raison de nature administrative, à la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, et ce, sans égard à la procédure prescrite aux clauses 7-1.04 et 7-1.05. Cette mutation ne peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée concernée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail ou de son domicile.

Liste de priorité d'emploi

7-1.15

Lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, un poste temporairement vacant, un projet spécial ou encore d'engager une personne pour effectuer un surcroît de travail, elle offre, dans le cas du paragraphe g) de la clause 7-1.04, du paragraphe c) de la clause 7-1.05, du paragraphe e) de la clause 7-1.11, du sous-paragraphe 3) du sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 2-1.01 et du paragraphe d) de la clause 7-1.13, le poste ou l'emploi, par durée d'emploi, aux personnes salariées qui possèdent les qualifications requises et qui répondent aux exigences du poste.

7-1.16

La durée d'emploi correspond au temps effectivement travaillé à la commission et est calculée en années et heures[1].

7-1.17

Il y a une liste de priorité d'emploi pour la catégorie d'emplois de soutien technique et administratif et une liste pour la catégorie d'emplois de soutien manuel.

Cependant, pour le secteur des services de garde et des milieux scolaires et le secteur de l'adaptation scolaire, il y a une liste de priorité d'emploi pour chaque classe d'emplois.

7-1.18

Pour être admissible à l'une des listes de priorité d'emploi, la personne doit répondre aux critères suivants :

a) avoir travaillé à titre de personne salariée dans un poste non considéré pour la permanence ou à titre de personne salariée temporaire pour au moins quatre cent vingt (420) heures au cours des douze (12) derniers mois;

b) posséder les qualifications requises;

c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive.

Radiation de la liste de priorité d'emploi

7-1.19

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

1) le refus de trois (3) offres d'emploi au cours d'une même année à l'exception des refus justifiés pour cause de :

   - maternité;
   - adoption;
   - paternité;
   - invalidité ou accident de travail;
   - tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat;

2) le défaut de se présenter au travail sans un motif valable;

3) l'obtention d'un poste considéré pour la permanence;

---

[1] Une année = 1 365 heures et plus (soutien technique et administratif)
= 1 511 heures et plus (soutien manuel)

4) le fait de ne pas avoir donné une prestation de travail à la commission au cours des vingt-quatre (24) derniers mois à l'exception des motifs énumérés au point 1) ci-haut;

5) le fait d'avoir subi plus d'une évaluation négative :

   - dans ce cas, la personne salariée qui n'est pas d'accord avec l'évaluation peut soumettre un grief.

7-1.20

Les listes de priorité d'emploi sont mises à jour le 1er août de chaque année.

Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fournit au syndicat une copie de chaque liste de priorité d'emploi et en affiche une copie dans les établissements. Au cours de cette période, une personne salariée temporaire peut contester sa durée d'emploi. La liste de priorité d'emploi devient officielle le 15 octobre de chaque année.

7-1.21

Un arrangement local, au sens de l'article 10-3.00, peut être conclu dans les cent vingt (120) jours de la signature de cette entente pour remplacer ou modifier le texte concernant la liste de priorité d'emploi.

Dispositions particulières - Secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-1.22

Les clauses 7-1.22 à 7-1.27 s'appliquent à la personne salariée détenant ou occupant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

7-1.23

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.24, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.28 à 7-3.34.

Dans le cas où la commission et le syndicat sont d'accord pour combler le poste de façon permanente, le poste sera comblé selon les dispositions de la clause 7-3.30.

7-1.24

A) Sous réserve de l'utilisation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité et de la clause 7-3.33, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire pour une durée préalablement déterminée de dix (10) jours ouvrables et plus, elle s'assure de le combler conformément aux qualifications requises par le Plan de classification en vigueur et procède de la façon suivante :

a) elle l'offre, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée régulière travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du même service de garde et milieu scolaire;

b) elle l'offre à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi;

c) à défaut, elle peut engager la personne de son choix.

B) Sous réserve de l'utilisation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité et de la clause 7-3.33, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, elle s'assure de le combler conformément aux qualifications requises par le Plan de classification en vigueur et procède de la façon suivante :

a) elle l'offre, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée régulière travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du même service de garde et milieu scolaire;

b) elle l'offre à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi;

c) à défaut, elle peut engager la personne de son choix.

C) Sous réserve de l'utilisation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité et de la clause 7-3.33, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, elle s'assure de le combler conformément aux qualifications requises par le Plan de classification en vigueur et procède de la façon suivante :

a) elle l'offre, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée régulière travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du même service de garde et milieu scolaire;

b) elle l'offre à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi;

c) à défaut, elle peut engager la personne de son choix.

7-1.25

Sous réserve de l'utilisation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité et de la clause 7-3.33, tout surcroît temporaire de travail est offert à une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du même service de garde et milieu scolaire, par classe d'emplois selon l'ordre d'ancienneté, dans la mesure où cela ne cause pas de conflit d'horaire. À défaut, le surcroît peut être offert à une personne disponible inscrite sur la liste de priorité d'emploi.

Ce surcroît de travail ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ni de dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

7-1.26

Sous réserve de la clause 7-3.33, lorsque, en cours d'année, des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles déjà prévues, la commission les offre à une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du même service de garde et milieu scolaire, par classe d'emplois selon l'ordre d'ancienneté, qui peut ajouter ces heures à son horaire sans toutefois occasionner de conflit avec l'horaire existant ni de dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

7-1.27

Les clauses 7-1.01, 7-1.03, 7-1.07 à 7-1.10 et 7-1.14 s'appliquent également à la personne salariée détenant ou occupant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

La clause 7-1.06 s'applique sous réserve que la durée de la semaine régulière de travail est remplacée par le nombre d'heures hebdomadaires de travail estimé au moment de l'affichage.

Les clauses 7-1.15 à 7-1.21, relatives à la liste de priorité d'emploi, s'appliquent.

Dispositions particulières - Adaptation scolaire

7-1.28

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, 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 en cours d'année

7-1.29

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire de la façon suivante, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.40 à 7-3.44 :

a) elle fait appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe f) de la clause 7-3.23;

b) à défaut, la commission offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

c) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Toutefois, après l'application de la mécanique de la sécurité d'emploi et jusqu'au 1er novembre, la commission doit afficher conformément à la clause 7-1.04 ou 7-1.05 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 de la clientèle des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

c) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement lequel requiert l'une des mesures prévues au paragraphe a) du présent alinéa;

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 ou chaque poste nouvellement créé la situation qui le justifie parmi celles prévues à la présente clause.

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 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 soixante (60) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre.

Comblement d'un poste temporairement vacant

7-1.30

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de trente (30) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) elle 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 f) de la clause 7-3.23;

b) à défaut, la commission offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

c) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Ajout d'heures

7-1.31

La commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée travaillant auprès de l'élève. À défaut la commission offre l'ajout d'heures par ancienneté dans la même école aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée régulière qui doit être mise à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, en cas de mise à pied si elle est non permanente ou de mise en disponibilité si elle est permanente, et ce, à la suite de l'abolition définitive de son poste, elle bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants, et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (10) jours de la réception du préavis prévu à la clause 7-2.03, soit :

a) de l'application des dispositions de l'article 7-3.00;

b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres et de son lieu habituel de travail et de son domicile, ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;

c) d'une mise à pied temporaire selon les dispositions de la clause 7-2.03.

À défaut d'un préavis de la part de la personne salariée concernée dans le délai imparti, elle est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement selon les dispositions de la clause 7-2.03 si elle est une personne salariée non permanente. Si elle est une personne salariée permanente, elle est réputée avoir choisi l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée qui se prévaut du choix prévu au paragraphe b) de la présente clause est réputée avoir effectué ce choix jusqu'à ce que la commission procède à l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.03

Après consultation du syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail.

Dans le cas d'une personne salariée de cafétéria ainsi que dans le cas d'une personne salariée affectée à un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai et le 15 septembre d'une même année. Pendant la période de fermeture des cafétérias et des services de garde à l'occasion de la période des fêtes, la personne salariée de cafétéria et la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit, le cas échéant, en vertu des dispositions de l'article 5-2.00;

b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit, le cas échéant.

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

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 détient la même classe d'emplois, 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 sa mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de la mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.04. Une copie du préavis est simultanément transmise au syndicat.

7-2.04

Au cours de la période de mise à pied, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler :

a) tout poste temporairement vacant;
b) tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier d'une telle priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du préavis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

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

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

7-2.05

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

7-2.06

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

7-2.07

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

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

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

7-2.08

Malgré l'application des clauses 7-2.03 et 7-2.04, la commission peut, pour les personnes salariées détenant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, procéder à des mises à pied temporaires lors de l'absence de clientèle prévue au calendrier scolaire ou lorsqu'une diminution quotidienne et récurrente de la clientèle entraîne une réduction du nombre de groupes.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

7-3.01

La commission ne peut abolir de postes détenus par des personnes salariées régulières que le 1er juillet de chaque année financière.

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

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

7-3.02

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition de poste lorsqu'une seule des modifications suivantes se produit :

- lorsque le poste est transféré à une distance de moins de vingt (20) kilomètres de son lieu de travail habituel ou de son domicile (la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon par arrangement local);

- lorsqu'il y a changement du titre de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat ou lorsque le poste est transféré en tout ou en partie à un autre service;

- lors d'une augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %);

- lorsque la répartition du temps de travail entre les unités administratives ou les lieux physiques est modifiée;

- pour tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Un poste ne peut subir plus de deux (2) modifications pour la durée de la convention, à moins d'entente entre la commission et le syndicat.

7-3.03

Au plus tard le 1er mai, la commission rencontre le syndicat pour l'informer s'il y a ou non des abolitions de postes. Dans le cadre de cette rencontre, elle l'informe de l'identification des postes abolis, le cas échéant.

Dans les dix (10) jours suivants, s'il y a des abolitions de postes, la commission doit rencontrer le syndicat pour entendre les suggestions de celui-ci et tenter de trouver des alternatives aux abolitions de postes.

Dans les dix (10) jours suivant la rencontre prévue à l'alinéa précédent, si certaines alternatives sont retenues, la commission s'engage à faire connaître, à l'ensemble du personnel régulier, les mesures proposées susceptibles de réduire le nombre d'abolitions de postes.

7-3.04

La personne salariée dont le poste est aboli est réaffectée dans un autre poste, mise à pied, mise en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions suivantes.

7-3.05

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. À cette occasion, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle conformément aux clauses 7-3.06 ou 7-3.08; la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de ce préavis.

Par la suite, la commission indique à la personne salariée régulière déplacée les choix qui s'offrent à elle conformément aux clauses 7-3.07 ou 7-3.09; la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de ce préavis.

La commission et le syndicat peuvent convenir que les choix des personnes salariées soient communiqués à la commission lors d'une séance d'affectation regroupant les personnes salariées concernées.

Poste considéré pour la permanence

7-3.06

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence dont le poste est aboli :

A) pour une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste.

B) pour une personne salariée régulière :

a) si le nombre de postes abolis est moins élevé ou égal au nombre de postes vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste vacant de sa classe d'emplois;

b) si le nombre de postes abolis excède le nombre de postes vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste vacant de sa classe d'emplois ou déplace, dans sa classe d'emplois, la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté;

c) à défaut, elle est réaffectée à un poste vacant d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou sous-catégorie après l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.04;

d) à défaut, elle est mise à pied si elle est non permanente ou mise en disponibilité si elle est permanente.

7-3.07

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence déplacée en vertu des dispositions de la clause 7-3.06 ou en vertu de la présente clause :

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière :

- les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.06 s'appliquent.

Poste non considéré pour la permanence

7-3.08

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence dont le poste est aboli :

A) pour une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste.

B) pour une personne salariée régulière :

a) si le nombre de postes non considérés pour la permanence abolis est moins élevé ou égal au nombre de postes non considérés pour la permanence vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste non considéré pour la permanence vacant de sa classe d'emplois;

b) si le nombre de postes non considérés pour la permanence abolis excède le nombre de postes non considérés pour la permanence vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste non considéré pour la permanence vacant de sa classe d'emplois ou déplace, dans sa classe d'emplois, la personne salariée qui détient un poste non considéré pour la permanence et qui possède le moins d'ancienneté;

c) à défaut, elle est réaffectée à un poste non considéré pour la permanence vacant d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou sous-catégorie;

d) à défaut, elle est mise à pied et son nom est inscrit à la liste de priorité d'emploi selon les critères d'admissibilités prévus au paragraphe a) de la clause 7-1.18.

7-3.09

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence déplacée en vertu des dispositions de la clause 7-3.08 ou en vertu de la présente clause :

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière :

- les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.08 s'appliquent.

7-3.10

La commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, qu'une personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence, dont le poste est aboli ou qui est déplacée dans le cadre de l'application des clauses 7-3.08 et 7-3.09, puisse déplacer, une personne salariée qui détient un poste comportant un nombre d'heures hebdomadaires équivalant au sien.

7-3.11

Par exception, les dispositions des clauses 7-3.06, 7-3.07, 7-3.08 et 7-3.09 s'appliquent, selon le cas, aux personnes salariées suivantes au moment prévu à chacun des alinéas en cause :

- au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lorsque son poste a été aboli pendant son absence ou son congé;

- au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lorsqu'elle a été déplacée de son poste par application des dispositions prévues au présent article, et ce, pendant son congé ou son absence.

7-3.12

Une personne salariée ne peut, par application des clauses prévues au présent article, en déplacer une autre que si elle possède plus d'ancienneté que la personne salariée qu'elle déplace.

Dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.06 et 7-3.07, une personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

7-3.13

Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une des dispositions du présent article, la personne salariée concernée doit remplir les qualifications requises par le Plan de classification et les exigences particulières du poste déterminées par la commission.

Dans le cadre du déplacement d’une personne salariée par une autre, si la personne salariée qui déplace ne possède pas les qualifications requises et les exigences particulières du poste détenu par la personne salariée la moins ancienne de la classe d’emplois dans laquelle le déplacement s’effectue, elle déplace alors la personne salariée la moins ancienne dans un poste de cette classe d’emplois pour lequel elle possède les qualifications requises et les exigences particulières.

7-3.14

En aucun cas, l'application des dispositions du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour la personne salariée régulière permanente bénéficiant d'un droit de retour en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.15 ou du paragraphe b) de la clause 7-3.21, de déplacer une personne salariée dans son ancienne classe d'emplois, ne constitue pas une promotion.

7-3.15

Dans le cadre des dispositions de la clause 7-3.06 ou 7-3.07, la personne salariée régulière non permanente réaffectée dans un poste qui constituerait pour elle une rétrogradation, bénéficie des dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 6-2.17 suivant les modalités et pour la durée qui y sont mentionnées.

Par contre, la personne salariée régulière permanente qui, par application des dispositions de la clause 7-3.06 ou 7-3.07, a été tenue d'être réaffectée ou de déplacer une personne salariée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste de son ancienne classe d'emplois dans le cadre du paragraphe a) de la clause 7-1.04; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe, elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et bénéficie des dispositions du paragraphe a) de la clause 6-2.17 relatif à la rétrogradation volontaire.

7-3.16

Lorsque, par application du présent article, une personne salariée régulière permanente détenant un poste considéré pour la permanence doit ou a le choix de déplacer, selon le cas, la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois et que ce déplacement a pour effet de lui attribuer un poste considéré pour la permanence comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle détient, cette personne salariée régulière permanente doit néanmoins déplacer ou a le choix de déplacer, selon le cas, la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois selon le cas, qui détient un poste dont les heures régulières de travail correspondent aux heures régulières de travail de son poste.

Lorsque, par application du présent article, la personne salariée visée à l'alinéa précédent n'a d'autre choix que d'être réaffectée ou déplacée à un poste considéré pour la permanence comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle détient avant cette réaffectation ou ce déplacement, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant cette réaffectation. Lors de cette réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation dans le cadre du paragraphe a) de la clause 7-1.04; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe, elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

7-3.17

A) Une personne salariée régulière permanente ne peut être tenue d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à cinquante (50) kilomètres et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé.

Dans le cas où la personne salariée visée au premier alinéa du présent paragraphe, elle peut, à sa demande, et si aucune autre possibilité ne s'offre à elle par application des dispositions du présent article, être mise en disponibilité.

B) Aux fins d'application du présent article, établissement signifie l'immeuble dans lequel la personne salariée exerce ses fonctions.

Dans le cas où un immeuble comprend une ou des annexes, cette annexe est réputée ou ces annexes sont réputées faire partie du même établissement si elle est située ou elles sont situées à moins d'un kilomètre de l'immeuble principal, à défaut de quoi elle constitue ou elles constituent un établissement en soi.

Si une personne salariée est appelée à se déplacer régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, établissement signifie l'immeuble où elle doit se rapporter.

Dans le cas où dans un même immeuble, on retrouve une école et un centre administratif ou une partie d'un centre administratif, chacune de ces deux (2) entités est réputée constituer un établissement en soi.

C) Aux fins d'application du présent article, quart de travail signifie l'un des horaires de travail suivants :

- 00:00 à 08:00 heures;
- 08:00 à 16:00 heures;
- 16:00 à 24:00 heures.

La personne salariée est réputée appartenir au quart de travail dans lequel elle effectue la moitié et plus des heures de sa journée régulière de travail.

7-3.18 Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées régulières permanentes en disponibilité

A) **Préretraite**

Aux fins de réduire le nombre de personnes salariées régulières permanentes en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite à une personne salariée en tenant compte des modalités suivantes :

a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et d'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires d'assurance, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles;

b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;

c) seule y est admissible, la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite (35 ans de service) pendant la durée du congé;

d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;

e) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité;

f) la personne salariée admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

B) **Prime de séparation**

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée régulière permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de la permanence de la personne salariée.

La prime de séparation accordée à une personne salariée en vertu de la présente clause doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque cette personne salariée est engagée dans le secteur de l'éducation dans les douze (12) mois suivant son départ de la commission.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année de service complète calculée au dernier jour de travail de la personne salariée régulière permanente. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle quitte la commission.

Une personne salariée ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

Sauf dans le cas où un poste lui est offert dans le cadre des dispositions de la clause 7-3.19, la personne salariée régulière permanente mise en disponibilité peut choisir de démissionner et bénéficier de la prime de séparation. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

C) **Transfert de la permanence et de l'ancienneté**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées régulières permanentes en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission scolaire qui l'engage si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité.

D) **Prêt de service**

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

E) **Recyclage**

La commission peut, selon ses besoins, exiger le recyclage d'une personne salariée en disponibilité afin d'accroître ses chances de réintégrer un poste à la commission. Avant de procéder, la commission informe le syndicat de son intention d'exiger un tel recyclage.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un recyclage qui permettrait la promotion de la personne salariée en disponibilité, il est d'abord offert, selon l'ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées permanentes intéressées dans la même classe d'emplois dont le poste, temporairement libéré, permet à la commission d'y affecter la personne salariée en disponibilité conformément à la présente clause.

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 de cette personne salariée précédant son recyclage et le premier jour de travail qui suit. Si cette personne salariée ne réintègre pas le travail à titre de détentrice d'un poste 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 personne salariée en disponibilité est affectée temporairement au poste ainsi libéré.

Si aucune personne salariée permanente 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, 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 de mouvements de personnel prévus à l'article 7-1.00, elle est réputée être une personne salariée en disponibilité.

La personne salariée ainsi recyclée est affectée par la commission à un poste conformément à la clause 7-1.04 et au paragraphe b) de la clause 7-3.19. Elle doit terminer avec succès sa période d'adaptation et sa période d'apprentissage, s'il y a lieu. Le défaut de la commission d'affecter la personne salariée à un poste, permet à cette dernière de continuer de bénéficier des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.19.

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.

Droits et obligations de la personne salariée

7-3.19

a) Toute protection salariale dont bénéficie, en vertu du présent article, une personne salariée régulière permanente en disponibilité cesse au plus tard cinq (5) 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 7-3.24.

b) Toute personne salariée régulière permanente en disponibilité qui se voit offrir dans sa commission un poste considéré pour la permanence, poste situé à une distance égale ou inférieure à cinquante (50) kilomètres ou de son lieu de travail ou de son lieu de domicile, et ce, par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter, et ce, peu importe le nombre d'heures, l'horaire du poste concerné et la classe d'emplois à laquelle elle appartient. Nonobstant ce qui précède, cette disposition ne s'applique pas dans le cas de la fermeture d'un établissement s'il n'y a pas un autre établissement à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres. La personne salariée en disponibilité, dans cette situation particulière, doit l'accepter, et ce, peu importe le nombre d'heures, l'horaire du poste concerné et la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

L'alinéa précédent ne peut toutefois pas obliger une personne salariée régulière permanente en disponibilité appartenant à la catégorie des emplois de soutien technique ou à la catégorie des emplois de soutien administratif à accepter un poste de la catégorie des emplois de soutien manuel. De même, elle ne peut obliger une personne salariée régulière permanente en disponibilité appartenant à la catégorie des emplois de soutien manuel à accepter un poste de la catégorie des emplois de soutien technique ou de la catégorie des emplois de soutien administratif.

Toute personne salariée régulière permanente en disponibilité qui se voit offrir dans une autre commission scolaire un poste considéré pour la permanence à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation, et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné. Elle bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 7-3.20.

Le défaut pour une personne salariée régulière permanente en disponibilité d'accepter une offre écrite conformément aux alinéas précédents constitue, à toutes fins que de droit, une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. Dans le cas où cette offre est faite par une autre commission scolaire, la personne salariée dispose d'un délai de sept (7) jours[1] pour l'accepter.

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

7-3.20

Sous réserve du paragraphe a) de la clause 7-3.19, lorsque par application des dispositions de la clause précédente, une personne salariée régulière permanente en disponibilité doit accepter dans une autre commission scolaire un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant la prise en charge 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.

---

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

Sous réserve du paragraphe a) de la clause 7-3.19, lorsque par application des dispositions de la clause 7-3.19, une personne salariée régulière permanente en disponibilité doit accepter un poste considéré pour la permanence comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :

a) conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant la prise en charge 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;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation dans le cadre du paragraphe a) de la clause 7-1.04; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe, elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

7-3.21

Lorsque, par application des dispositions de la clause 7-3.19, une personne salariée régulière permanente en disponibilité doit accepter un poste situé dans une classe d'emplois inférieure à celle qu'elle détenait avant ce mouvement, elle bénéficie de ce qui suit :

a) elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00;

b) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste de son ancienne classe d'emplois dans le cadre des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-1.04; advenant le refus de la personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe, elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.

7-3.22

Lorsque le poste que doit accepter la personne salariée régulière permanente par application des dispositions de la clause 7-3.19 ou des clauses 7-3.06 et 7-3.07 est situé dans une classe d'emplois inférieure à celle qu'elle détenait avant ce mouvement et comporte, en plus, la caractéristique prévue à la clause 7-3.16 ou 7-3.20, cette personne salariée bénéficie alors des dispositions de la clause 7-3.21 et de la protection salariale prévue au paragraphe a) de la clause 7-3.16 ou 7-3.20, selon le cas.

7-3.23

a) La personne salariée régulière permanente en disponibilité, qui accepte d'être relocalisée à un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement si cette relocalisation implique son déménagement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des régions des Commissions scolaires Central Québec (territoire du secteur d'aménagement des localités de Chibougamau et de Chapais, de Schefferville et de Kawawachikamach), Eastern Shores et Western Québec (territoire des localités du Témiscamingue, Val d'Or et Rouyn-Noranda), à partir d'une autre région.

   La commission accorde également une prime de relocalisation volontaire à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une personne salariée régulière permanente en disponibilité.

b) La personne salariée régulière permanente en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

c) Tant et aussi longtemps que la personne salariée régulière permanente demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.

d) Lorsqu'une personne salariée régulière permanente en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai.

e) Lorsqu'une personne salariée régulière permanente en disponibilité du personnel de soutien est relocalisée ou réaffectée selon les dispositions du présent chapitre, elle conserve chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière et, s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de jours de congé de maladie non monnayables.

   Malgré toute disposition contraire, la personne salariée y conserve également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention.

   La commission qui engage cette personne salariée reconnaît les bénéfices qu'elle conserve en vertu du présent paragraphe e).

f) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée régulière permanente est tenue d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et les tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

   La commission peut aussi, avec l'accord de la personne salariée concernée, conclure une entente de services avec une autre commission scolaire, auquel cas la personne salariée visée doit accepter l'affectation qui en découle.

g) La personne salariée régulière n'ayant pas acquis sa permanence et ayant terminé au moins une année[1] à la commission comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite de l'application des dispositions du présent article, demeure inscrite sur les listes du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même région, et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'engagement. À défaut d'accepter cette offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.

h) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve *prima facie* servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

i) La personne salariée relocalisée par suite de l'application des dispositions de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'engage, des dispositions de l'annexe II aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'œuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 7-3.19 et du paragraphe a) 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.

j) La personne salariée régulière permanente en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande à la condition que le poste offert se situe à une distance qui respecte les exigences de la clause 7-3.19. La personne salariée qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

---

[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.

Obligations de la commission

7-3.24

Lorsque la commission décide de procéder à un engagement, en vue de combler un poste considéré pour la permanence qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse, conformément aux dispositions du paragraphe e) de la clause 7-1.04, une demande au Bureau provincial de relocalisation desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom de toute personne salariée régulière permanente qu'elle met en disponibilité de même que du nom de toute personne salariée régulière non permanente visée par le paragraphe g) de la clause 7-3.23.

7-3.25

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

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

Malgré le paragraphe a) de la clause 7-3.19, 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 prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas.

7-3.26

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

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

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

7-3.27

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire), 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.

Dispositions particulières - Secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.28

Les clauses 7-3.28 à 7-3.34 s'appliquent à la personne salariée détenant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

7-3.29

L'affectation de la personne salariée régulière travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires s'effectue de la façon suivante :

A) au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 15 septembre, la commission attribue provisoirement, en fonction de ses besoins, des heures de travail aux personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, par classe d'emplois et par ancienneté;

B) au plus tard, le 15 septembre de chaque année, la commission élabore les horaires des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires de chaque service de garde et milieu scolaire de façon à ce qu'ils comportent, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves, le plus grand nombre d'heures possible et comportent 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. 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). Ces horaires incluent, en dehors de la présence des élèves, du temps consacré à la préparation, à l'organisation et à la planification requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

Les horaires des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires dans chaque service de garde et milieu scolaire sont offerts par classe d'emplois et par ordre d'ancienneté.

7-3.30

À la suite de l'application de la clause 7-3.29 :

A) La commission affiche, dans tous les services de garde et milieux scolaires, les postes réguliers de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire définitivement vacants ou nouvellement créés.

La commission choisit, parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire réguliers non rappelés et, par la suite, parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire réguliers qui ont fait une demande de mutation et par la suite, parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale ou les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire qui ont posé leur candidature;

B) La commission affiche, dans tous les services de garde et milieux scolaires, les postes réguliers d'éducatrices ou d'éducateurs en milieu scolaire, classe principale, définitivement vacants ou nouvellement créés.

La commission choisit parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale, réguliers non rappelés et les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale, réguliers qui ont fait une demande de mutation et par la suite, parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire qui ont posé leur candidature;

C) La commission affiche, dans tous les services de garde et milieux scolaires, les postes réguliers d'éducatrices ou d'éducateurs en milieu scolaire définitivement vacants ou nouvellement créés.

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 cette fin, la commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes devenant vacants au cours de la séance d'affectation sont comblés;

D) La personne salariée visée à la clause 7-3.33 doit postuler sur un des postes vacants offert dans le cadre des paragraphes A) et B) précédents. Elle bénéficie alors d'une priorité pour combler un tel poste.

7-3.31

La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste par application des clauses 7-3.29 et 7-3.30 se voit appliquer les dispositions suivantes :

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'une personne salariée non permanente, elle est mise à pied;

c) s'il s'agit d'une personne salariée permanente, elle déplace la personne salariée non permanente détenant un poste considéré pour la permanence la moins ancienne de sa classe d'emplois. La personne salariée ainsi déplacée est alors mise à pied.

À défaut de pouvoir déplacer selon le paragraphe précédent, la personne salariée permanente est mise en disponibilité.

7-3.32

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.29 à 7-3.31 sont comblés conformément à la clause 7-1.04 ou 7-1.05 selon le cas.

7-3.33

La personne salariée régulière permanente mise en disponibilité ou qui n'a d'autre choix que d'être affectée à un poste comportant une réduction supérieure à dix pour cent (10 %) du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente, subit une réduction maximale de dix pour cent (10 %) de son traitement de l'année précédente. Cette protection de traitement correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son nombre d'heures de l'année précédente est accordée en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son traitement protégé.

Cependant, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application des clauses 7-1.24 à 7-1.26, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

7-3.34

Les clauses 7-3.10 à 7-3.14, la clause 7-3.15 sous réserve des dispositions de la clause 7-3.33, le paragraphe A) de la clause 7-3.17 et les clauses 7-3.18 à 7-3.27 s'appliquent également aux personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

Dispositions particulières - Adaptation scolaire

7-3.35

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus 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 7-3.38 à 7-3.45 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.

7-3.36

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :

a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles en début d'année scolaire, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.17, 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;

c) la commission prévoit, lors de l'établissement de postes de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, que ceux-ci doivent comprendre du temps de planification, 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 intervenantes ou intervenants;

d) 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;

e) Lorsqu'une personne salariée travaille auprès d'une ou d'un 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 ou moins par voie routière de son lieu de travail ou de son domicile.

   Lorsque l'élève auprès duquel elle travaille quitte définitivement, la personne salariée est réaffectée à d'autres tâches temporaires prévues à l'alinéa précédent jusqu'à la date d'application du mécanisme de sécurité d'emploi prévu aux clauses 7-3.38 et suivantes.

7-3.37

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

a) le poste est transféré à moins de vingt (20) kilomètres de son lieu actuel;

b) lors d'une augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %);

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) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.38

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la commission peut considérer le plan d'intervention dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

7-3.39

Les clauses 7-3.41 à 7-3.44 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. Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.06, 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.

7-3.40

Les postes prévus dans le secteur de l'adaptation scolaire sont comblés de la façon suivante :

a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail a été augmenté de plus de vingt pour cent (20 %) est considéré comme un poste vacant;

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 qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission;
- les personnes salariées en disponibilité;
- les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale.

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.23, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficie d'une protection salariale.

La présente clause peut faire l'objet d'un arrangement local entre la commission et le syndicat.

Poste considéré pour la permanence

7-3.41

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence dont le poste est aboli :

A) pour une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste;

B) pour une personne salariée régulière :

a) si le nombre de postes abolis est moins élevé ou égal au nombre de postes vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste vacant de sa classe d'emplois;

b) si le nombre de postes abolis excède le nombre de postes vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste vacant de sa classe d'emplois ou déplace, dans sa classe d'emplois, la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté;

c) à défaut, elle est réaffectée à un poste vacant d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou sous-catégorie après l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.04;

d) à défaut, elle est mise à pied si elle est non permanente ou mise en disponibilité si elle est permanente.

7-3.42

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste considéré pour la permanence déplacée en vertu des dispositions de la clause 7-3.41 ou en vertu de la présente clause :

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière :

- les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.41 s'appliquent.

Poste non considéré pour la permanence

7-3.43

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence dont le poste est aboli :

A) pour une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste.

B) pour une personne salariée régulière :

a) si le nombre de postes non considérés pour la permanence abolis est moins élevé ou égal au nombre de postes non considérés pour la permanence vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste non considéré pour la permanence vacant de sa classe d'emplois;

b) si le nombre de postes non considérés pour la permanence abolis excède le nombre de postes non considérés pour la permanence vacants de la classe d'emplois, la personne salariée choisit, selon son ancienneté, un poste non considéré pour la permanence vacant de sa classe d'emplois ou déplace, dans sa classe d'emplois, la personne salariée qui détient un poste non considéré pour la permanence et qui possède le moins d'ancienneté;

c) à défaut, elle est réaffectée à un poste non considéré pour la permanence vacant d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou sous-catégorie;

d) à défaut, elle est mise à pied.

7-3.44

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence déplacée en vertu des dispositions de la clause 7-3.43 ou en vertu de la présente clause :

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière :

- les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.43 s'appliquent.

7-3.45

La commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, qu'une personne salariée détenant un poste non considéré pour la permanence, dont le poste est aboli ou qui est déplacée dans le cadre de l'application des clauses 7-3.43 et 7-3.44, puisse déplacer, une personne salariée qui détient un poste comportant un nombre d'heures hebdomadaires équivalant au sien.

7-3.46

La personne salariée qui, dans le cadre de la présente section, peut choisir un poste vacant n'exerce son choix qu'une seule fois lors de la procédure d'attribution de postes vacants.

7-3.47

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.46 sont comblés, conformément aux clauses 7-1.04 et 7-1.05.

7-3.48

a) Lorsque dans le cadre des clauses 7-3.41 à 7-3.44, la personne salariée permanente n'a d'autre choix que d'être réaffectée ou déplacée à 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 7-3.23.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.41 à 7-3.44, 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 mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste.

7-3.49

Les clauses 7-3.10 à 7-3.15, le paragraphe A) de la clause 7-3.17 et les clauses 7-3.18 à 7-3.27 s'appliquent également aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied par suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son poste actuel peut, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, obtenir d'être mutée, rétrogradée ou promue, selon le cas, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02

La personne salariée régulière permanente qui est mise à pied à la suite de l'expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.34 et à la clause 5-3.47 a droit, si elle rencontre les exigences d'un poste disponible en vertu de la clause 7-1.04, aux dispositions suivantes :

a) à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence d'une période d'un an, de poser sa candidature à l'étape prévue au paragraphe c) de la clause 7-1.04;

b) à compter de l'expiration de la période précitée d'un an jusqu'à concurrence d'une période additionnelle d'un an, de bénéficier des dispositions prévues à l'étape prévue au paragraphe g) de la clause 7-1.04.

Pendant cette mise à pied, la personne salariée régulière permanente ne bénéficie d'aucun traitement.

7-4.03

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

7-4.04

La personne salariée régulière permanente victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas réintégré un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.15 et qui est mise à pied après l'expiration des délais prévus au paragraphe E) de la clause 5-9.16, bénéficie des dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02. De plus, au cours de la période prévue au paragraphe a) de la clause 7-4.02, la personne salariée qui le demande bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant ou tout poste à caractère temporaire et bénéficie des dispositions applicables à la personne salariée temporaire.

Malgré ce qui précède, lorsque, en raison de la date de la consolidation de sa lésion professionnelle, la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de deux (2) ans de la date du début de sa lésion professionnelle, les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02 sont réduits d'autant selon le cas.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

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

7-5.02

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

7-5.03

Si la commission a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, elle doit référer le dossier au Comité des relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision qui ne peut survenir avant un délai de soixante (60) jours de l'avis.

7-5.04

En application des clauses 7-5.01, 7-5.02 et 7-5.03, le Comité des relations du travail étudie les motifs pour lesquels la commission privilégie l'attribution du travail à forfait.

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

Le comité convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.05

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées régulières permanentes en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de travail à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre fin au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu dans la mesure où la commission peut réaffecter ses personnes salariées régulières permanentes en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

7-5.06

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit annuellement l'identification des contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par l'accréditation.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01

La commission reconnaît à toute personne salariée régulière à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaît au 30 juin précédent par l'application des dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective antérieure. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté est comptabilisée en conformité avec les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.10 du présent article.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière, dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification pour le personnel de soutien technique, administratif et manuel, pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède.

8-1.03 Calcul de l'ancienneté et détermination du rang d'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée régulière s'exprime en années, en mois, en jours et son rang d'ancienneté est déterminé comme suit :

a) **Personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière**

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui attribue un rang d'ancienneté en fonction de l'ancienneté qu'elle a accumulée au 30 juin précédent. À défaut d'ancienneté, la commission lui attribue un rang en fonction de son premier jour de travail à la commission.

Est reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission, des commissions ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, à titre de personne salariée visée aux clauses 1-2.20 ou 1-2.22 et aux articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00 de la convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de 24 mois. Auquel cas, le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

b) **Personne qui provient d'un autre groupe et qui s'intègre dans un poste**

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné au paragraphe a) de la présente clause 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 au 30 juin précédent.

Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification du personnel de soutien technique, administratif ou manuel, ni aux fins de mouvements de personnel et de la sécurité d'emploi.

Une fois le calcul de l'ancienneté complété, si plusieurs personnes salariées régulières ont la même ancienneté, la commission procède à l'attribution de leur rang respectif par tirage au sort, en leur présence ainsi que celle d'une personne représentante syndicale.

La commission informe par écrit la personne salariée régulière de l'ancienneté qu'elle a accumulée à la date d'obtention de ce statut et du rang qu'on lui attribue. Une copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;

b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) lors de la cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;

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

Le 30 juin de chaque année financière, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières déjà inscrites sur la liste officielle, en ajoutant pour chaque personne salariée régulière une année additionnelle sans aucun prorata.

Au plus tard le 31 août de chaque année financière, la commission transmet au syndicat un exemplaire de la liste d'ancienneté mise à jour.

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 régulières, indiquant son nom, son ancienneté et son rang d’ancienneté calculés à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-1.07

La commission affiche cette liste dans ses immeubles ou la transmet à chaque personne salariée.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00.

Cependant, l'ancienneté d'une personne qui vient s'intégrer dans l'un des postes couverts par l'accréditation, dans le cadre des dispositions du paragraphe e) de la clause 7-3.23, du paragraphe C) de la clause 7-3.18 ou des paragraphes a), b), e) et f) de la clause 7-1.04, peut faire l'objet d'un grief, et ce, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date où la commission transmet au syndicat l'ancienneté de la personne salariée régulière concernée.

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 d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

8-2.01

a) Secteur général et secteur de l'adaptation scolaire

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) 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.

Catégorie des emplois de soutien manuel

8-2.02

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min).

8-2.03

Malgré les dispositions de la clause 8-2.01 ou 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux dispositions des clauses 8-2.07 et 8-2.08. Tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche doit comporter deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures hebdomadaires de travail différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.05

La personne salariée a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de quinze (15) minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

8-2.06

La personne salariée a droit à une période de repas ininterrompue sans traitement dans le respect des dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

La personne salariée tenue de travailler durant sa période prévue pour le repas reçoit une compensation en temps, à taux simple, à un moment convenu avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

8-2.07

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique et[1] administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

Lors de la confection du rôle, un grief de cette nature est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leurs cédules normales.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

8-2.09

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 trente (30) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Cet ajustement peut être d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes, si la personne salariée donne son consentement.

Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire 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 du même service, école ou centre doit être visée par cet ajustement, la commission l'offre par ancienneté, mais la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

8-2.10

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.

---

[1] Lire « ou » au lieu de « et » dans le cas de personnes salariées dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

8-2.11

Sous réserve des dispositions des clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04 et de l'article 8-3.00, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes.

8-2.12

À compter de l'année scolaire 2024-2025, l'horaire de travail de la personne salariée travaillant dans les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de préposée ou préposé aux élèves handicapés ou de surveillante ou surveillant d'élèves doit comporter une période minimale de travail d'une (1) heure, et ce, sans interruption pour chaque période distincte qu'elle se situe avant le début[1] des classes ou après la fin[2] des classes sauf si cela a pour effet de retarder la fermeture du service de garde en fin de journée.

Cependant, si la personne salariée est affectée dans un poste dans la même classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois immédiatement au début[1] des classes ou immédiatement avant la fin[2] des classes, le total du temps travaillé dans les affectations doit égaler au minimum une (1) heure de travail, et ce, sans interruption.

8-2.13

Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, seules les dispositions suivantes s'appliquent : le paragraphe b) de la clause 8-2.01 et les clauses 8-2.05, 8-2.06 et 8-2.12.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'une personne salariée exécute, à la demande expresse de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat, 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.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si elles ne sont pas commencées au cours des heures régulières de travail, elles sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

---

1 Première période du matin.

2 Dernière période de la fin de la journée.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes ou division territoriale.

8-3.04

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle en est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.05

Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires prévu à la clause 8-3.06, à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la commission sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les quatre-vingt-dix (90) jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées, à moins d'entente pour une date ultérieure.

8-3.06

À défaut d'entente selon les dispositions qui précèdent, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes :

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

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 journée de congé hebdomadaire.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle reçoit, sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-3.05, une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Les heures supplémentaires sont payées par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-3.09

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 des heures au-delà de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, ou après l'heure de fermeture du service de garde en fin de journée ou lors des jours chômés et payés.

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 à l'origine de cette mesure. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

8-4.02

Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

À la suite de la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée ou pour les deux de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

8-4.03

Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans le même délai.

Les rencontres ont normalement lieu durant les heures d'ouverture de la commission.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale.

8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient sa participation aux différents régimes contributoires prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de la personne salariée concernée.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par une ou un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de jours de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi de bénéficier des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entièreté des primes exigibles.

8-4.13

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission et le syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.02

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du Comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de personne représentante en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit la commission du nom de cette personne représentante dans les quinze (15) jours de sa désignation.

Cette personne représentante peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat lorsque sa présence est requise au Comité des relations du travail pour discuter de questions de santé et de sécurité.

8-5.04

Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission.

8-5.05

La commission ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle a exercé un droit que lui reconnaît le présent article.

8-5.06

Une personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir avisé la commission, pour accompagner l’inspectrice ou l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites à la suite de l'exercice d'un droit de refus ou à la suite de la formulation d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

8-5.07

Une personne salariée qui estime que, dans l'exécution de son travail, elle est exposée à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique doit en informer sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

Une personne représentante syndicale peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant de la commission afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief soit déposé. Dans ce cas, la personne représentante syndicale peut, au choix du syndicat, être l'un des membres du comité prévu à la clause 8-5.03 ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause 9-1.03.

8-5.08

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée dès que porté à la connaissance de la commission et reçoit un exemplaire du rapport de l'accident.

8-5.09

La personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la personne représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou les vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou un vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à une ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

a) la nature du changement;

b) l'école, le centre d'éducation des adultes ou le service concerné;

c) la date prévue d'implantation;

d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

8-7.04

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au Comité des relations du travail dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.

Les frais relatifs aux mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.

8-7.06

La personne salariée qui, à la suite de l'implantation d'un changement technologique, éprouve des difficultés d'adaptation dans l'exécution de son travail peut soumettre son cas au Comité des relations du travail dans les soixante (60) jours de l'implantation de ce changement.

8-7.07

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention.

8-8.00 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 et, lors d'un changement majeur, le syndicat.

8-8.02

La personne salariée dont les tâches sont affectées par un tel changement reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission pendant ses heures régulières de travail.

8-8.03

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont à la charge de la commission et ne sont pas inclus dans le montant prévu à la clause 5-7.10, à moins que le comité de formation, de perfectionnement, d'encadrement des stagiaires et d'insertion professionnelle 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 immédiate ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais 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) **1re étape**

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée et à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe, dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les personnes représentantes du syndicat et les personnes représentantes de la commission peuvent 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. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement.

b) **2e étape**

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les cinquante (50) jours ouvrables de la date de la réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt par le syndicat.

Les jours du 1er juillet au 15 août inclusivement n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. 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 qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre; ce tribunal est constitué d'une ou d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G., arbitre en chef[1]

- Beaupré, René
- Beauregard, Sébastien
- Bernard, Yann
- Brault, Serge
- Faucher, Nathalie
- Flynn, Maureen
- Lecompte, Natacha
- Mancini, Marc
- Massicotte, Nathalie
- Nadeau, Denis
- O'Bomsawin, Fany
- Tremblay, Frédérick

ou toute autre personne nommée par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, du CPNCA et du Ministère, pour agir comme arbitre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, il y a entente à cet effet entre la personne représentante de la partie syndicale à l'échelle nationale, du CPNCA et du Ministère.

9-2.02

Sous réserve des dispositions de la clause 9-2.01, lors d'un arbitrage avec assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et une autre assesseure ou un autre assesseur est désigné conjointement par le CPNCA et le Ministère, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie 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 s'engage sur l'honneur devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

---

[1] L'adresse de l'arbitre en chef est :

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

9-2.04

Dès la réception du grief conformément au paragraphe a) de la clause 9-1.03, le Greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Un exemplaire de cet accusé de réception et un exemplaire du grief sont expédiés sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSAQ et au Ministère.

9-2.05

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'il estime que le litige nécessite une intervention rapide, il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, 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;

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 en avise l'arbitre, les assesseurs s'il y a lieu, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère.

9-2.07

Dans les trente (30) jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

- proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;

- pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03;

- évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;

- déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

- déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

- évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

- faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;

- planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;

- examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

- fixer des dates d'audition;

- examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.08

Aux fins d'application des dispositions de la clause 9-2.02, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCA communiquent au Greffe le nom de l'assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs, le cas échéant.

9-2.10

Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

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 le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve 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.

9-2.13

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère peuvent, individuellement ou collectivement, intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.14

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 lorsque celle-ci ou celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.

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, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.17

a) La sentence est motivée et signée par l'arbitre. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe.

b) Les assesseurs, s'ils le désirent, peuvent transmettre à l'arbitre des notes justifiant leurs positions. Ces notes doivent être annexées à la sentence.

c) Le Greffe transmet un exemplaire aux parties concernées et aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l'ACSAQ et au Ministère, et deux (2) exemplaires au ministre du Travail.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, l'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.

9-2.19

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Une ou un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.20

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.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs à compter du 1er avril 2006.

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

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 de remise et de désistement sont imputés à la partie qui fait cette demande ou qui se désiste 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 les honoraires sont à sa charge. Un exemplaire de la transcription des notes sténographiques officielles est transmis 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 ou document émanant de lui-même ou des parties en cause.

9-3.00 ARBITRAGE DE CLASSIFICATION

9-3.01

Aux fins d'application des dispositions des clauses 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.10, 6-1.15 et 7-1.03, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

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

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

---

[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 collective 2023-2028, conformément aux dispositions des clauses 10-5.01 et 10-5.03.

9-4.00 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-4.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré :

- dépassement de la période d'embauche prévue à la clause 1-2.22 pour la personne salariée temporaire;
- classification (clauses 6-1.01 et 6-1.07);
- prérogatives syndicales;
- vacances (autres que le choix);
- formation et perfectionnement;
- congés prévus aux articles 5-10.00 et 5-11.00 (congé sans traitement et congé sabbatique à traitement différé);
- 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.

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.

9-4.02

Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère ou sur communication de l'arbitre en chef, ou en son absence, de la greffière ou du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.

9-4.03

L'arbitre en chef, ou en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) dresse le rôle des arbitrages accélérés selon l'ordre de leur réception au Greffe;

b) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.01 qui est disponible rapidement;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;

d) informe l'arbitre que, généralement, il doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de sa nomination.

Le Greffe en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère.

9-4.04

Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision ne soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.

9-4.05

Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de cinq (5) jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites, s'il y a lieu.

9-4.06

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

9-4.07

Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le Greffe.

9-4.08

Les autres dispositions du présent chapitre s’appliquent à l’arbitrage accéléré sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-5.00 ARBITRAGE SANS PROCUREUR

9-5.01

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;
- modification d'horaire.

9-5.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre choisi parmi la liste d'arbitres prévue 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.

9-5.03

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.

9-5.04

L'arbitre rend une décision sommaire par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision constitue un cas d'espèce.

9-5.05

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage sans procureur sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-6.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-6.01

La commission et le syndicat peuvent s’entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu’elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.01.

Les parties peuvent s’entendre pour demander au ministère du Travail d’assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d’utiliser les services du Greffe pour désigner une médiatrice ou un médiateur.

9-6.02

La médiatrice ou le médiateur tente d’amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-6.03

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes auprès du Secrétariat du Travail.

9-6.04

Cette procédure s’applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

9-6.05

À défaut d’un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l’une ou l’autre des procédures d’arbitrage prévues aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

9-6.06

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

9-6.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 DÉPÔTS À UNE 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 de cette initiative.

10-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt 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 déduction de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

10-1.05

Les montants déduits à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

10-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à la commission qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

10-1.07

Les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la personne salariée désirant acquérir des obligations d'épargne gouvernementales.

10-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

10-2.01

Le syndicat avise la commission de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Il fait parvenir à la commission un formulaire type de demande d'adhésion.

10-2.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

10-2.03

Trente (30) jours après l'envoi par le syndicat des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds.

10-2.04

Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution de la personne salariée au Fonds.

10-2.05

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à la commission qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

10-2.06

La commission doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits, un état indiquant le nom, le numéro de référence tel que fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds. La commission fait la remise mensuellement.

10-2.07

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement aux déductions à être effectuées sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

10-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

10-3.01

Seuls les arrangements locaux en vigueur au 30 juin 1999 continuent de s’appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions conformément aux présentes stipulations.

10-3.02

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement la portée d'une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'un arrangement local.

10-3.03

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. La durée de tels arrangements ne peut excéder celle de la présente entente.

10-3.04

Les parties locales peuvent convenir d'un arrangement local concernant les matières prévues à l'annexe B de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

10-3.05

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie afin de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux, et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

10-3.06

Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

a) elle doit être conclue dans le délai de cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;

b) elle doit être par écrit;

c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;

d) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;

e) elle doit être déposée conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.

10-3.07

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lockout ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-3.08

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des dispositions des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 10-3.06.

10-3.09

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

10-4.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

10-4.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

10-4.02

L'expression « convention collective 1990-1995 » signifie l'entente 1990-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

10-5.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

10-5.01

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2028. Elle n’a pas d’effet rétroactif, sauf dispositions expresses à l’effet contraire.

10-5.02

À moins de stipulations expresses à l’effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

10-5.03

Cependant, les conditions de travail prescrites à la convention continuent de s’appliquer jusqu’à la date de signature d’une nouvelle convention collective.

10-5.04

Le versement du traitement découlant de l'application de la clause 6-3.01 débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

10-5.05

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévues à l'annexe I 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 et les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévues à l'annexe I sont appliqués. Les montants à être versés le sont dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

10-5.06

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 depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

10-5.07

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et la date où les taux et échelles prévues à l'annexe I sont appliqués, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu des dispositions des différentes clauses de l'article 6-3.00 dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 10-5.06. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

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 convention, le Plan de classification et le guide administratif qui l'accompagne sont rendus disponibles dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la convention dans le site du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA).

10-7.02

La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les personnes salariées et les syndicats concernés.

10-7.03

Les délais prévus à la procédure de règlement des griefs sont prolongés jusqu'à ce que les documents soient disponibles.

10-7.04

La commission doit, dans chacun de ses établissements, mettre à la disposition des personnes salariées un ordinateur qui leur est dédié afin qu'elles puissent consulter la convention, le Plan de classification et le guide administratif qui l'accompagne dans le site du CPNCA.

10-8.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

10-8.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une personne représentante de la commission ni contre une personne représentante du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce ___e jour du mois de juin 2024 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et l'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson (UIESCSLBP).

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

M^me^ Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Giuseppe Ortona
Président, ACSAQ

M. David Chisholm
Président, CPNCA

M. Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCA

M^me^ Marie-Claude Boudreault
Négociatrice, CPNCA

M^me^ Ariane Constant
Porte-parole, CPNCA

POUR LA PARTIE SYNDICALE

M^me^ Allison Provost
Présidente, UIESCSLBP

M. Marco Gaggino
Porte-parole, UIESCSLBP

M^me^ Elena T. Fournier-Dery
Porte-parole, UIESCSLBP

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce ___e jour du mois de juin 2024 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et l'Association indépendante des employés(ées) de soutien de la Commission scolaire Western Québec (AIESCSWQ).

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

M^me^ Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Giuseppe Ortona
Président, ACSAQ

M. David Chisholm
Président, CPNCA

M. Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCA

M^me^ Marie-Claude Boudreault
Négociatrice, CPNCA

M^me^ Ariane Constant
Porte-parole, CPNCA

POUR LA PARTIE SYNDICALE

M^me^ Lyn Fitzsimmons
Présidente, AIESCSWQ

M. Marco Gaggino
Porte-parole, AIESCSWQ

M^me^ Elena T. Fournier-Dery
Porte-parole, AIESCSWQ

ANNEXE I TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 203

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique.....203

Infirmière ou infirmier (4206) 203
Technicienne ou technicien de travail social (4208) 204
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....204
Technicienne ou technicien en administration (4211).....205
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279).....205
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) 206
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) 206
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....207
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....207
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) 208
Technicienne ou technicien en électronique (4277).....208
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281).....209
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) 209
Technicienne ou technicien en informatique (4204) 210
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) 210
Technicienne ou technicien en loisir (4214).....211
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215).....211
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216).....212
Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire (4285).....212
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....213
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230).....213

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 214

Apparitrice ou appariteur (4218).....214
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire (4284) 214
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale (4288) 215
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217).....215
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) 216
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221).....216
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229).....217
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....217
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....218
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286).....218
Relieuse ou relieur (4283) 219
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) 219
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226).....219

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF.....220

Acheteuse ou acheteur (4107).....220
Agente ou agent de bureau, classe II (4103).....220
Agente ou agent de bureau, classe I (4102).....221
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101).....221
Auxiliaire de bureau (4114).....222
Magasinière ou magasinier, classe II (4110).....222
Magasinière ou magasinier, classe I (4109).....222
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108).....223
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118).....223
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117).....224
Secrétaire (4113).....224
Secrétaire d'école ou de centre (4116).....225
Secrétaire de gestion (4111).....225

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL.....226

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié.....226

Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133).....226
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134).....226
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135).....226
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136).....226
Ébéniste (5102).....226
Électricienne ou électricien (5104).....226
Électricienne ou électricien, classe principale (5103).....226
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114).....226
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110).....226
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109).....226
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108).....226
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107).....226
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137).....227
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106).....227
Menuisière ou menuisier (5116).....227
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117).....227
Peintre (5118).....227
Serrurière ou serrurier (5120).....227
Soudeuse ou soudeur (5121).....227
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125).....227
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115).....227
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126).....227

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service.....228

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309).....228
Aide de métiers (5334).....228
Aide général de cuisine (5306).....228
Buandière ou buandier (5307).....228

Concierge, classe II (5302)....228
Concierge, classe I (5301)....228
Concierge de nuit, classe II (5304)....228
Concierge de nuit, classe I (5303)....228
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)....228
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)....228
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)....228
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)....228
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)....228
Gardienne ou gardien (5316)....228
Jardinière ou jardinier (5321)....228
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319)....229
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)....229
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317)....229

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 collective, 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 collective, 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 collective, 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 II 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 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 III **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
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
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
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou 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	
4226	Surveillant-sauveteur	6	

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire[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] Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention.

[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 IV EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois[1]	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois 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

Notes :

[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 V FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue aux dispositions de l'article 7-3.00.

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, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, 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 mariée ou en union civile déplacée, ou de deux cents dollars (200 $) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que la personne salariée ne soit affectée à un lieu où les facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

   Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) payable à la personne salariée mariée ou en union civile déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

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-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

   a) les honoraires d'un agent d'immeuble, sur production du contrat avec l'agent d'immeuble immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

   b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que la maison soit vendue;

   c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

   d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

    a) les taxes municipales et scolaires;
    b) l'intérêt sur l'hypothèque;
    c) le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur 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 famille de la personne salariée mariée ou en union civile n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est effectué par la commission d'origine et se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

    La personne salariée qui s'estime lésée à la suite de l'application de cette annexe conserve son droit de grief selon la procédure prévue à l'article 9-1.00 même si la présente convention ne lui est plus applicable.

ANNEXE VI **RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes sans toutefois excéder _____.

II- Durée du congé sabbatique

- Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

- Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- Dans le cas où la personne salariée régulière permanente 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 5-11.02.

- Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

- Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique ne peut pas débuter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit ____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.02 de la convention.)

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance vie;
- régime d'assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des jours de congé de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

La personne salariée rembourse[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.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues au paragraphe A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement 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.

---

[1] La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant la personne salariée relocalisée s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.34.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application des dispositions de la clause 5-3.34, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.34, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) **L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié**

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1. Elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.34, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

   Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.34, basée sur son traitement régulier;

2. Elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.34, est basée sur son traitement régulier.

D) **L'invalidité dure plus de deux (2) ans**

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

XI- Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 5-9.00 s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1. Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

2. Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

XII- Congé de maternité (20 ou 21 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)

1. Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) ou vingt et une (21) semaines ou cinq (5) semaines selon le cas; 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 aux dispositions de 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____.

_____ _____

Pour la commission scolaire Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE VII **CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE**

1. Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme pour les fins du présent contrat pour la période s'étendant du _____ au _____.

2. La personne salariée bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.

3. La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.

4. La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle bénéficierait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

   Dispositions de concordance

   a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, la commission paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.

   b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention.

5. Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1, l'organisme rembourse mensuellement à la commission cinquante pour cent (50 %) du traitement de la personne salariée selon la facturation effectuée mensuellement par la commission.

6. À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5 dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service de la commission.

7. Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de dix (10) jours aux deux (2) autres parties.

8. Au retour de la personne salariée à la commission, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

ANNEXE VIII MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période d'une année à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées[1] par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant quarante pour cent (40 %) du nombre d'heure régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

2. Seule la personne salariée régulière dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRPE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.

4. Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

   La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

5. A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

   B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.

   C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des besoins du service.

7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalue du régime.

9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente.

10. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00, sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.

11. La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

12. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP, RRE et RRPE) 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 du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP, RRE et RRPE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du régime.

13. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalue du régime.

14. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régie par les dispositions de la convention collective s'appliquant 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 ou 8-2.02, selon le cas.

15. Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues aux clauses 7-1.11 et 7-1.12 de la convention.

16. À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

17. Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires conformément à la lettre d'intention prévue à l'annexe XVI la disposition suivante s'appliquera :

- 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.

- 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.

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ci-après la personne salariée

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 3 et 4 ci-après mentionnées.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées[1] par la personne salariée est égal à _____ % de la durée de la semaine régulière de travail ou représente, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant _____ % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail soit du _____au _____ pour chaque année financière de l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3. Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

4. Nullité ou fin de l'entente

A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 3, l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20____.

_____ _____

Pour la commission scolaire Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE IX PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le programme d'aménagement du temps de travail permet à la personne salariée d'améliorer sa qualité de vie. Il permet également à la commission de dégager des économies pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois.

2. Ce programme est facultatif et y sont admissibles, les personnes salariées détenant un poste considéré pour la permanence à l'emploi de la commission qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.

3. La commission peut, suite à une demande écrite de la personne salariée, accorder une réduction du temps de travail pour une période convenue, sans toutefois excéder douze (12) mois.

   Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

4. La commission et la personne salariée conviennent, selon une des options énumérées ci-après ou selon toute autre option possible, d'une réduction du temps de travail et de son aménagement :

   a) **Pour le personnel de soutien technique et administratif**

   - 32 heures sur quatre (4) jours;
   - 30 heures sur quatre (4) ou cinq (5) jours;
   - 31 heures et demie sur quatre jours et demi (4 1/2).

   b) **Pour le personnel de soutien manuel**

   - 34 heures sur quatre (4) jours;
   - 35 heures sur cinq (5) jours;
   - 36 heures sur quatre (4) jours.

   c) Une diminution d'une journée de la semaine régulière de travail.

   d) Une diminution du nombre de jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire soit :

   - des jours prédéterminés par mois (e. g. : 2 jours par mois);

     ou

   - un nombre prédéterminé de jours (e. g. : 30 jours) dans le calendrier scolaire à des dates convenues.

5. Après entente avec la commission, la personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme.

6. Le traitement et tous les autres avantages sont calculés en proportion du temps travaillé durant le programme. Toutefois, la personne salariée a droit aux vacances prévues à la convention comme si elle ne participait pas au programme.

   Malgré l'alinéa précédent, le statut de la personne salariée est maintenu pour la durée du programme.

7. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant sa participation au programme.

8. Pour une personne salariée assujettie à tel programme, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées en plus des heures prévues à son horaire dans la mesure où elles sont supérieures au nombre d'heures de sa semaine régulière de travail en vigueur avant le début du programme.

9. Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission continue à verser ses contributions à Retraite Québec pour la personne salariée qui continue à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, et ce, jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, sur une base annuelle. Conséquemment, la personne salariée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

10. Pour bénéficier du programme d'aménagement du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service à la commission ou auprès d'un autre employeur visé par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRPE.

    De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée concernée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans, tous les congés relatifs à la maternité, paternité ou adoption dont s'est prévalu une personne salariée.

11. Le programme d'aménagement du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

MODÈLE DE LETTRE D'ENTENTE

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La commission scolaire _____
appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
appelée ci-après la personne salariée

OBJET : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

I Durée de l'entente

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II Plan d'aménagement

La commission et la personne salariée conviennent d'une réduction du temps de travail et de son aménagement de la façon suivante :

_____

_____

III Traitement et primes

Pendant la durée de la présente entente, la personne salariée reçoit ____ % du traitement et des primes auxquels elle aurait droit en vertu des dispositions de la convention.

IV Avantages

a) Les avantages suivants sont calculés en proportion du temps travaillé durant le programme :

- congés spéciaux;
- jours chômés et payés;
- assurance salaire;
- congés de maladie monnayables;
- droits parentaux;
- accident du travail et maladie professionnelle.

b) La personne salariée a droit aux vacances prévues à la convention comme si elle ne participait pas au programme.

c) La personne salariée est rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées en plus des heures prévues à son horaire dans la mesure où elles sont supérieures au nombre d'heures de sa semaine régulière de travail en vigueur avant le début du programme.

d) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.

V Régime de retraite

La commission continue à verser ses contributions à Retraite Québec pour la personne salariée qui continue à verser ses cotisations exigibles.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____e jour du mois de _____ 20___.

_____	_____
Pour la commission scolaire	Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE X 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 XI LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les parties conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement des griefs étant entendu que le mode choisi peut être modifié après consultation du Greffe;

- lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;

- en lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;

- faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;

- produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;

- mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;

- en lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

ANNEXE XII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la personne salariée pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément, et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes :

1. pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;

2. la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;

3. la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives aux congés en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption autres que celles prévues au paragraphe b) de la clause 5-4.50 selon les modalités qui y sont prévues;

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

5. la personne salariée visée au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son engagement n'a pas droit aux dispositions de la clause 5-4.17 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.23 est sans traitement.

ANNEXE XIII SANTÉ GLOBALE ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place des mesures portant sur la santé globale et le mieux-être au travail.

Les sommes disponibles pour la Commission scolaire Lester-B.-Pearson sont de vingt-huit mille dollars (28 000 $) pour les années financières 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028.

Les sommes disponibles pour la Commission scolaire Western Québec sont de dix mille dollars (10 000 $) pour les années financières 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028.

Les sommes non utilisées ou non engagées pour l'année financière sont ajoutées à l'année financière suivante. Ces sommes ne peuvent être utilisées ou engagées au-delà du 30 juin 2028.

Dans le cadre d'un comité local déjà existant ou d'un nouveau comité mis en place à cette fin, les parties s'engagent à agir en matière de prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail. Elles examinent et mettent en place divers mécanismes, dont notamment, le renforcement de saines pratiques de gestion, la mise en œuvre de mesures de prévention et de sensibilisation liées à la santé et sécurité, à l'intégrité physique et psychologique au travail, ainsi que la promotion de saines habitudes de vie.

À titre d'exemple, voici quelques éléments pouvant être pris en considération :

- Mise en place d'une campagne de sensibilisation de la violence;
- Valeurs et conduites propices à un climat sain et sécuritaire;
- Identification des facteurs de risque;
- Formation et développement d'habiletés;
- Programme de mise en forme et de mieux être psychologique;
- Information.

Si elles le jugent nécessaire, les parties locales peuvent convenir de mettre sur pied un comité pour en assurer la mise en œuvre.

ANNEXE XIV LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS[1] 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

[1] Pour les commissions scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'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.

2. Comité de travail paritaire

Le Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor informera l'UIESCSLBP et l'AIESCSWQ des conclusions des travaux du comité portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, s'il y a lieu.

---

[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.

ANNEXE XV **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)**

L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson (UIESCSLBP) et l'Association indépendante des employés(ées) de soutien de la Commission scolaire Western Québec (AIESCSWQ) peuvent formuler des demandes d'information au Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor visant les travaux des comités de travail sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ayant pour mandat d'examiner le financement de la caisse des participants du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- D'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;

- D'évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

- D'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;

- De présenter un rapport aux parties négociantes advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes.

Le Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor informera l'UIESCSLBP et l'AIESCSWQ des conclusions des travaux des comités sur la retraite et des implications des modifications au régime, s'il y a lieu.

ANNEXE XVI 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 XVII LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson (UIESCSLBP) et l'Association indépendante des employés(ées) de soutien de la Commission scolaire Western Québec (AIESCSWQ) peuvent formuler des demandes d'information au Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor visant les travaux du comité de travail portant sur les droits parentaux, ayant pour mandat notamment :

- 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.

- D'identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux et de soumettre les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes;

Le Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor informera l'UIESCSLBP et l'AIESCSWQ des conclusions des travaux des comités portant sur les droits parentaux et des implications des modifications au régime, s'il y a lieu.

ANNEXE XVIII INSERTION PROFESSIONNELLE

Les parties reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle, et ce, afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle et soutenir les personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions et favoriser l'intégration de ces dernières.

Conformément aux dispositions de l'article 5-7.00, voici à titre d'exemples, quelques éléments pouvant être mis en place :

- Mesures relatives à l'accueil et à l'accompagnement individualisé de la personne salariée nouvellement embauchée, ainsi que celle déjà à l'emploi;

- Mesures visant l'appropriation de la culture organisationnelle;

- Mesures visant à faciliter le transfert des connaissances et l'appropriation des tâches à la suite d'une nouvelle affectation;

- Outils d'intégration et d'adaptation au milieu de travail.

ANNEXE XIX 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 clause, l'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquittement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou révision, le cas échéant.

ANNEXE XX LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES LIGNES DE CONDUITE DES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT AUPRÈS DES ÉLÈVES

Les parties négociantes à l'échelle nationale invitent les parties locales à convenir de moyens permettant de rappeler annuellement aux personnes salariées les lignes de conduite à suivre dans le cadre de leur fonction lorsqu'elles travaillent auprès des élèves.

ANNEXE XXI DÉPLOIEMENT DE 4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET (ETC) EN SOUTIEN EN CLASSE AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE

Généralités

1. Le déploiement visé à la présente annexe fait suite aux projets pilotes d'aide à la classe (200) mis en place dans différentes écoles primaires au cours des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024.

2. La présente annexe tient compte des discussions et des échanges entre les parties.

3. La présente annexe énonce différents paramètres ou balises relatifs au déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles primaires et dans les écoles où sont dispensés des cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans.

   Elle a pour but de guider les parties locales et les autres intervenants dans la mise en place des services à rendre par les personnes salariées du personnel de soutien appelées à apporter leur soutien en classe, et ce, de la façon la plus harmonieuse, efficace et homogène possible, tout en tenant compte des besoins propres à chaque école, voire à chaque classe.

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.

8. 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

9. Le déploiement des 4 000 ETC constitue une mesure d'attraction et de rétention importante pour le personnel de soutien.

10. Les personnes salariées de la classe d'emploi éducatrice ou éducateur en milieu scolaire doivent être considérées prioritairement pour dispenser des services de soutien en classe.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. Une saine collaboration entre tous les intervenants est essentielle au déploiement efficace des 4 000 ETC appelés à apporter leur soutien à la classe.

20. 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.

21. 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

22. 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.

23. 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.

24. 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

25. 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 XXII 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 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 paragraphe a) de la clause 7-3.19 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 a) 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 quinze (15) heures et plus mais de moins de vingt (20) heures, les personnes salariées temporaires qui ont été engagés pour une durée prévue de plus de six (6) mois, de quinze (15) heures et plus mais de moins de vingt (20) heures ainsi que les personnes salariées temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois depuis son engagement ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs engagements immédiatement contigus et de quinze (15) heures et plus.

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] 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, 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'emploi 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 1-2.17 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 10-2.08 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 aux deuxième et quatrième alinéas de la clause 10-2.08 de la convention collective 2020-2023 en fonction des modalités ci-dessous :

« En cas de rappel, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ces personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois.

[…]

À défaut, elle rappelle par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des personnes salariées inscrites sur les listes des personnes salariées remplaçantes prévues à la clause 10-2.10. ».

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 ».

---

[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) Après le rappel, les personnes salariées qui n'ont pas 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 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'emploi 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 1-2.17 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) 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.

Particularités de l'article 10-3.00

8) L'article 10-3.00 s'applique jusqu'au 30 juin 2024.

Les personnes salariées couvertes par l'article 10-3.00 de la convention collective 2020-2023 sont mises à pied tel que prévu à la clause 10-3.11 de la convention collective 2020-2023.

---

[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.

Un plan d'effectif exceptionnel pour l'année financière 2024-2025 et exclusif pour les personnes salariées concernées par l'article 10-3.00 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 aux paragraphes a) et b) du deuxième alinéa de la clause 10-3.05 de la convention collective 2020-2023 en fonction des modalités ci-dessous :

« Lors du rappel au travail des personnes salariées de service de garde, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des personnes salariées de service de garde;

b) à défaut, la commission procède par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle sont inscrites les personnes salariées de service de garde mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une telle liste. ».

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] 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 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'emploi 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 1-2.17 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.

---

[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.

E) Entre le moment où les personnes salariées couvertes par l'article 10-3.00 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.

9) 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.

10) 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 de cette intégration.

Qualifications requises

11) Les personnes salariées identifiées aux articles 6), 7) et 8) de la présente annexe sont réputées posséder les qualifications requises de leur classe d'emplois.

Détermination de l'échelon

12) 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 aux articles 7) et 8) de la présente annexe embauchées en vertu des articles 10-2.00 et 10-3.00.

Reconnaissance de l'ancienneté

13) L'ancienneté des personnes salariées ayant obtenu le statut de personne salariée régulière comme prévu aux articles 6), 7) et 8) 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 aux clauses 1-2.20 (personnes salariées à l'essai) et 1-2.22 (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

14) 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.

15) 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.

16) 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.